



INSTITUTO FEDERAL
Minas Gerais
Campus Formiga

2017



PROGRAMA DE
QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO

Formiga - MG

Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho

**PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Relatório**

**Formiga-MG
2017**

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS
GERAIS - IFMG**

CAMPUS FORMIGA

Rua Padre Alberico, nº 440 - Bairro São Luiz

Formiga – MG - CEP: 35.570-000

Diretor-Geral

Washington Santos Silva

Gabinete

Patrícia Regina de Faria

Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho

Presidente: Josiane da Silva Rosa

Ana Kelly Arantes

Clerson Calixto Ribeiro

Eliana Maria Franco Rodrigues

Thaís Cristina Vasconcelos Ramos

Viviane Gonçalves Silva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 PERFIL DOS SERVIDORES	5
3 ASPECTOS PROFISSIONAIS DOS SERVIDORES.....	8
4 ASPECTOS REFERENTES À SAÚDE DOS SERVIDORES.....	24
5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SOB A PERSPECTIVA DOS SERVIDORES	34
6 CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

O presente relatório apresenta os dados obtidos na Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho, realizada pela “Comissão para Desenvolvimento de Ações que visem à Qualidade de Vida dos Servidores do Campus Formiga”. Como ação inicial, optou-se por delinear o perfil dos servidores, de modo a levantar as demandas emergentes no âmbito do campus, o que subsidiará a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho a ser desenvolvido no IFMG Campus Formiga.

2 PERFIL DOS SERVIDORES

Participaram da pesquisa 97 servidores, sendo 55 docentes e 42 técnico-administrativos, de um universo de 69 docentes e 45 técnico-administrativos. A partir dos gráficos abaixo, é possível observar como se caracteriza o perfil dos servidores do IFMG Campus Formiga:

Gráfico 1 – Distribuição dos servidores por faixa etária

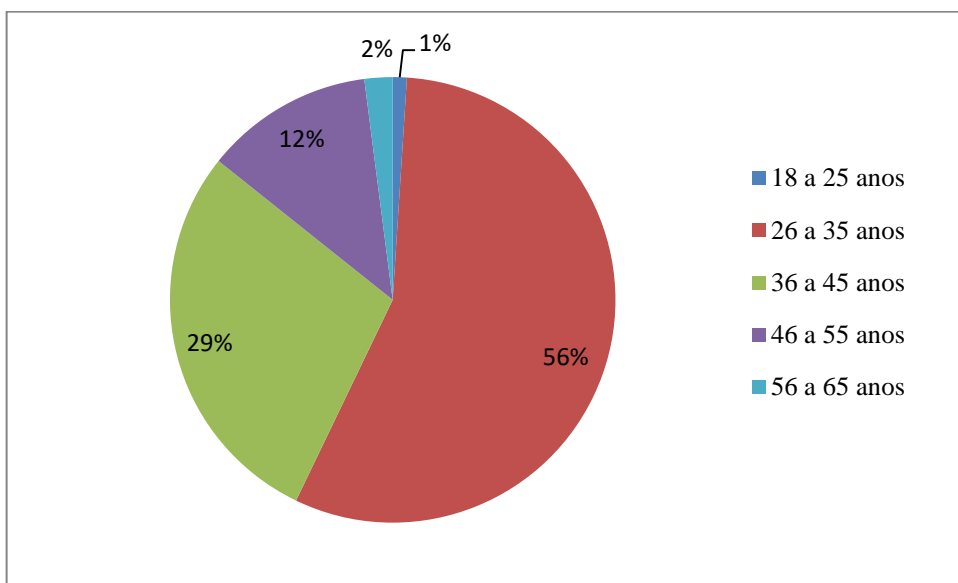


Gráfico 2 – Distribuição dos servidores por sexo

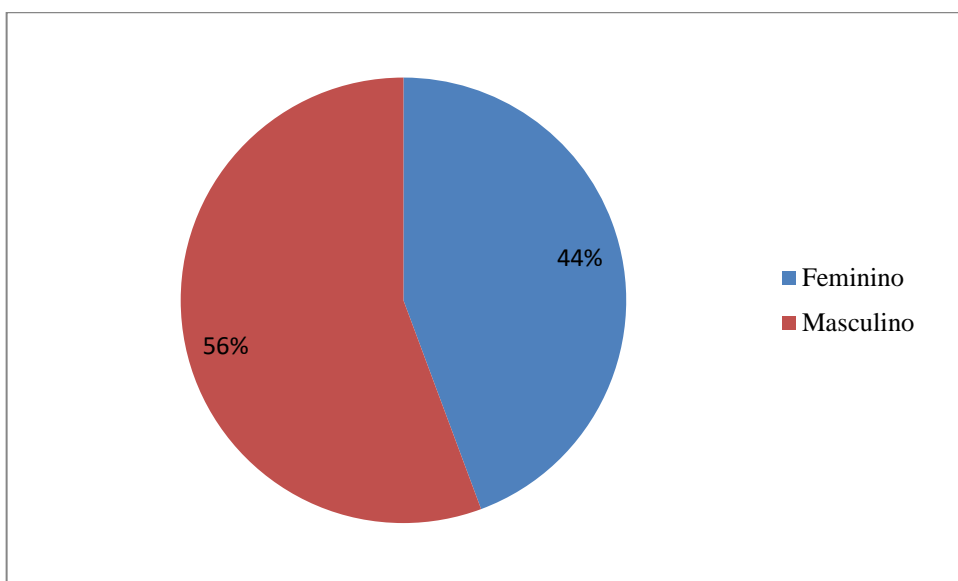
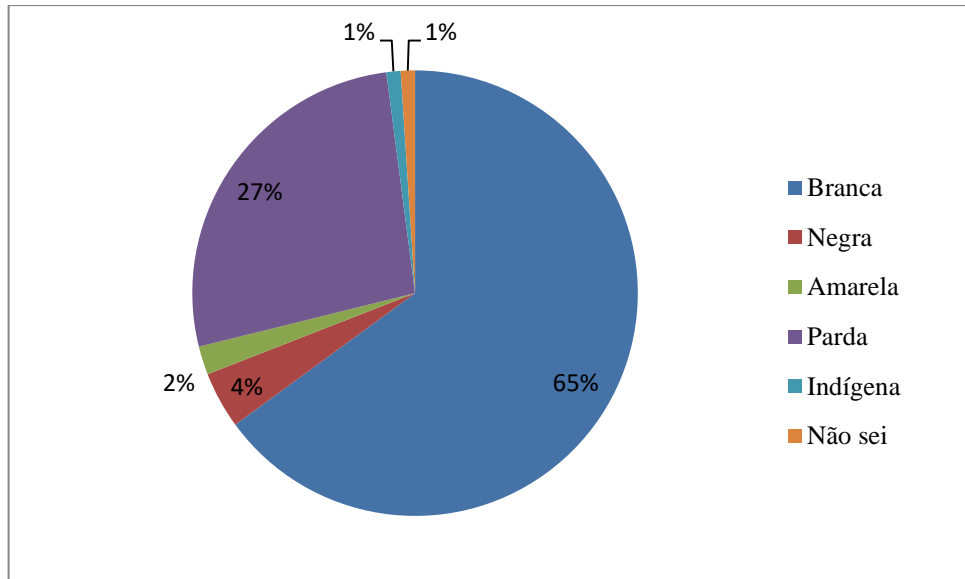
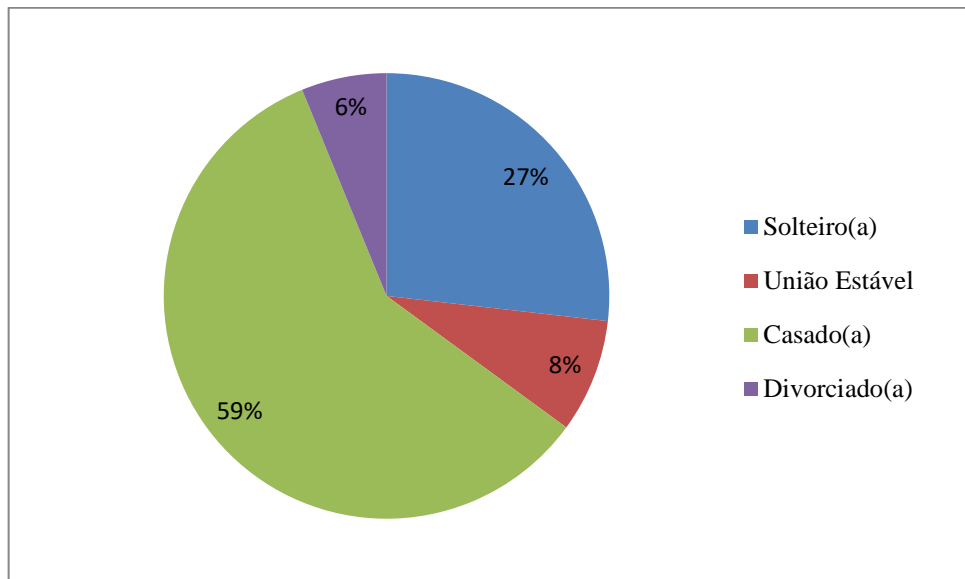


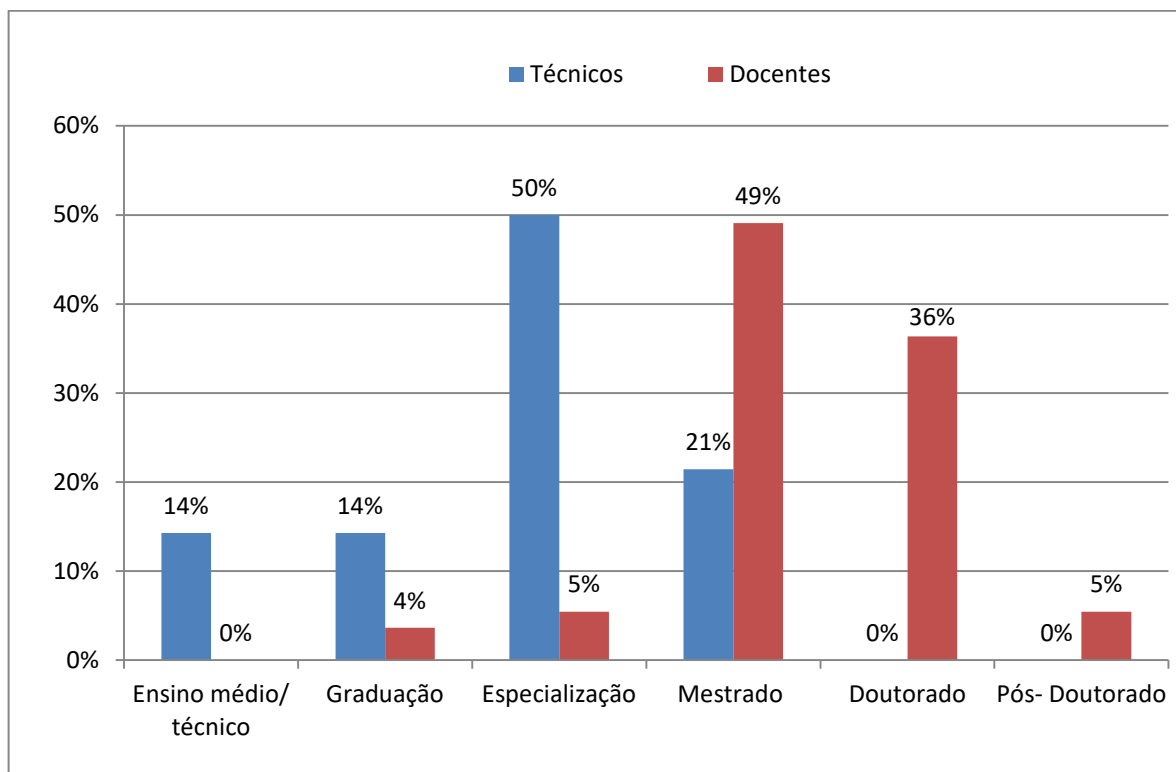
Gráfico 3 – Distribuição dos servidores por cor ou raça**Gráfico 4 – Distribuição dos servidores por estado civil**

Observa-se, a partir dos dados expostos, que a maioria dos servidores participantes da pesquisa são jovens e que mais da metade não ultrapassa os 35 anos de idade (57%). Em relação ao sexo, nota-se certo equilíbrio entre os respondentes, sendo pouco mais da metade homens (56%). No que diz respeito à cor/raça, 65% dos servidores se autodeclaram brancos e 27% pardos. Observa-se, em relação a este aspecto, baixo percentual de servidores negros (4%), amarelos (2%) e indígenas (1%). Concernente ao estado civil dos servidores, o maior número é de casados (59%) e, em seguida, de solteiros (27%).

Em relação ao grau de escolaridade dos respondentes da pesquisa, optou-se por apresentá-los neste relatório separadamente conforme categoria, pois foi observada uma

relevante discrepância entre docentes e técnico-administrativos. Abaixo seguem os gráficos referentes ao grau de escolaridade dos servidores:

Gráfico 5 – Distribuição dos servidores por grau de escolaridade



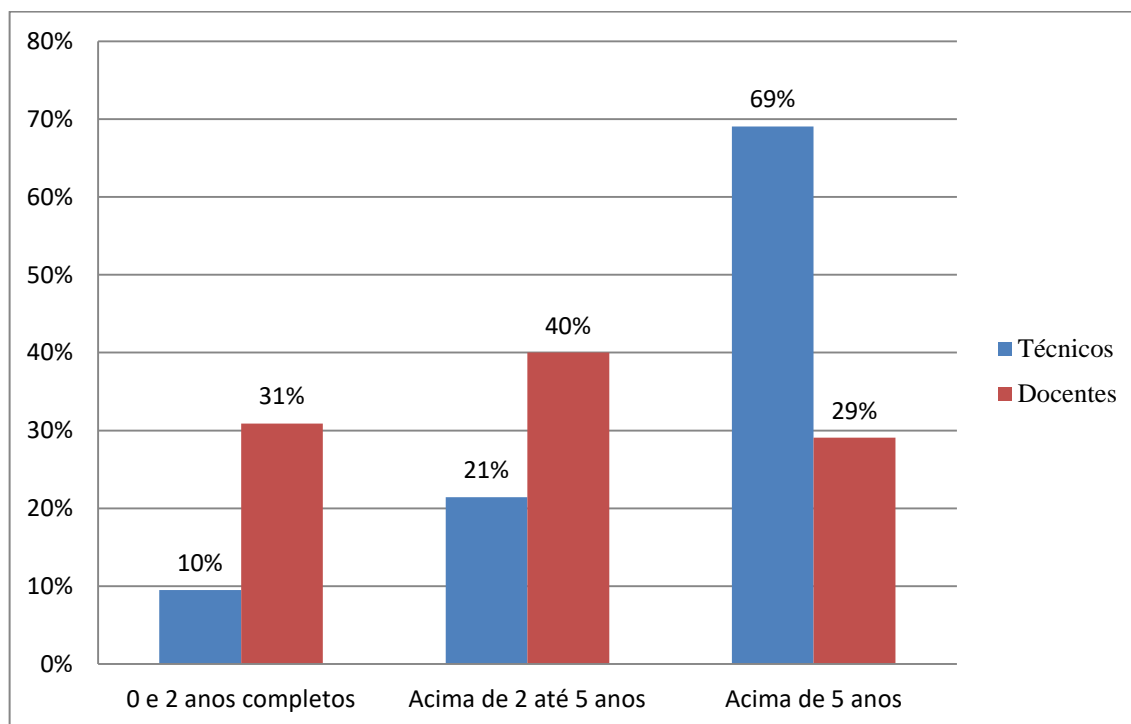
Observa-se 85% dos docentes são, atualmente, mestres ou doutores, enquanto 22% dos técnico-administrativos são mestres e não há doutores nesta categoria. Metade dos técnico-administrativos é composta por especialistas.

Entre as possíveis causas desta diferença, podem estar às exigências e as normas de pontuação dos processos seletivos para investidura nos cargos. Outro aspecto que deve ser ressaltado diz respeito à possibilidade de afastamento integral do docente para fins acadêmicos, o que ainda não é viabilizado para os técnico-administrativos no âmbito do IFMG.

3 ASPECTOS PROFISSIONAIS DOS SERVIDORES

No que se refere a tempo de serviço prestado ao IFMG – Campus Formiga, observou-se que 69% dos técnicos administrativos trabalham a mais de 5 (cinco) anos na Instituição, enquanto que entre os docentes o maior percentual foi atribuído a tempo de serviço entre 2 a 5 anos, alcançando 40% do total de participantes da pesquisa. Isto se deve ao fato de que o quadro de pessoal técnico administrativo foi constituído em sua maior parte por concurso homologado no ano de 2008 e por meio de remoções e redistribuições de servidores, tendo em vista que os cargos de técnicos administrativos contém as mesmas atribuições entre Instituições da Rede Federal de Ensino. Já para o cargo de docente, o maior número de servidores entrou em exercício em concursos ocorridos nos anos de 2011 e 2015, sendo que a maior parte do quadro docente geralmente é composto por nomeações, sendo que remoções e redistribuições ocorrem em menor frequência devido aos perfis mais específicos das áreas nas quais a Instituição demanda conhecimento acadêmico e científico dependendo de análise prévia.

Gráfico 7 – Tempo de trabalho no IFMG Campus Formiga



A lotação dos técnicos administrativos e docentes que responderam ao questionário está distribuída conforme tabela abaixo. Foi possível observar a distribuição dos participantes

de forma bastante equânime entre os Setores/Coordenadorias/Diretorias Acadêmica. Observou-se que em alguns setores e coordenadorias a totalidade da equipe respondeu à pesquisa, o que torna os dados obtidos mais abrangentes e representativos.

TABELA 1 – LOTAÇÃO DOS SERVIDORES	
Coordenadoria/Diretoria Sistêmica	Qtde
Diretoria Geral	15
Diretoria de Ensino	20
Diretoria de Administração e Planejamento	7
Secretaria de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação	5
Coordenadoria – Licenciatura	11
Coordenadoria – Formação Geral	8
Coordenadoria – Engenharia	13
Coordenadoria – Computação	5
Coordenadoria – Gestão	11

Os participantes responderam perguntas sobre o conhecimento que os mesmos apresentam sobre a missão, valores e objetivos da Instituição em que trabalham e de como percebem a imagem do IFMG - Campus Formiga perante a comunidade. Os dados sobre esses questionamentos encontram-se a seguir demonstrados em gráficos:

Gráfico 8 – Conhecimento sobre a missão, valores e objetivos institucionais

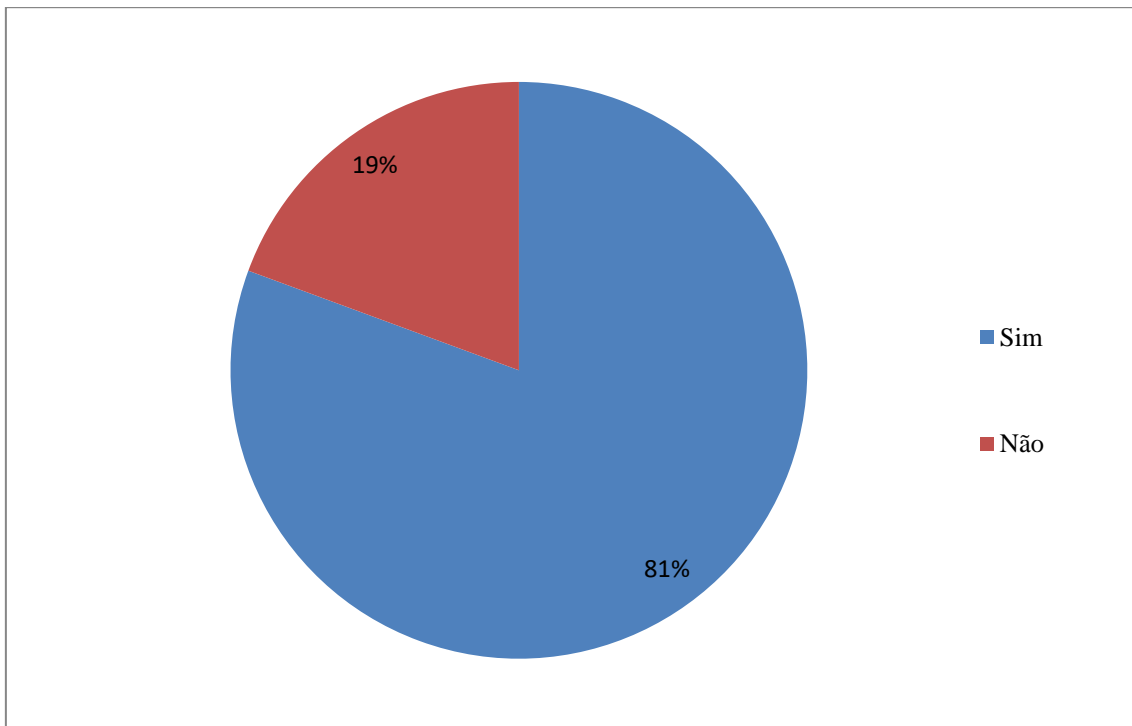
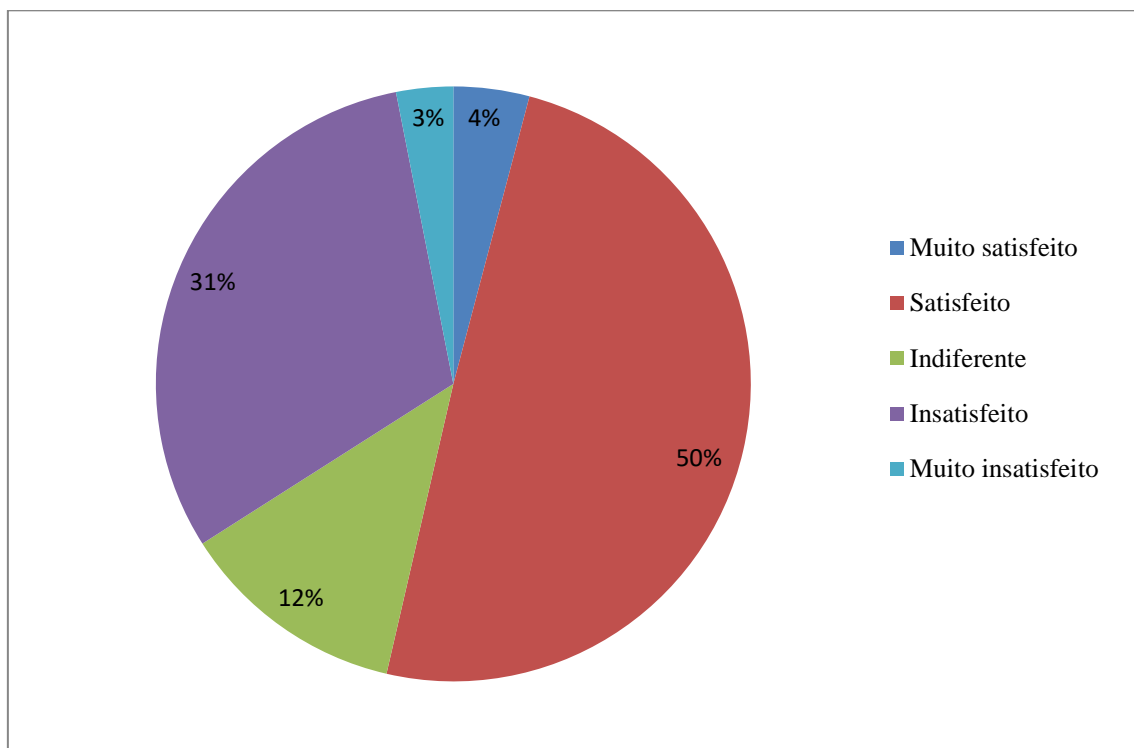
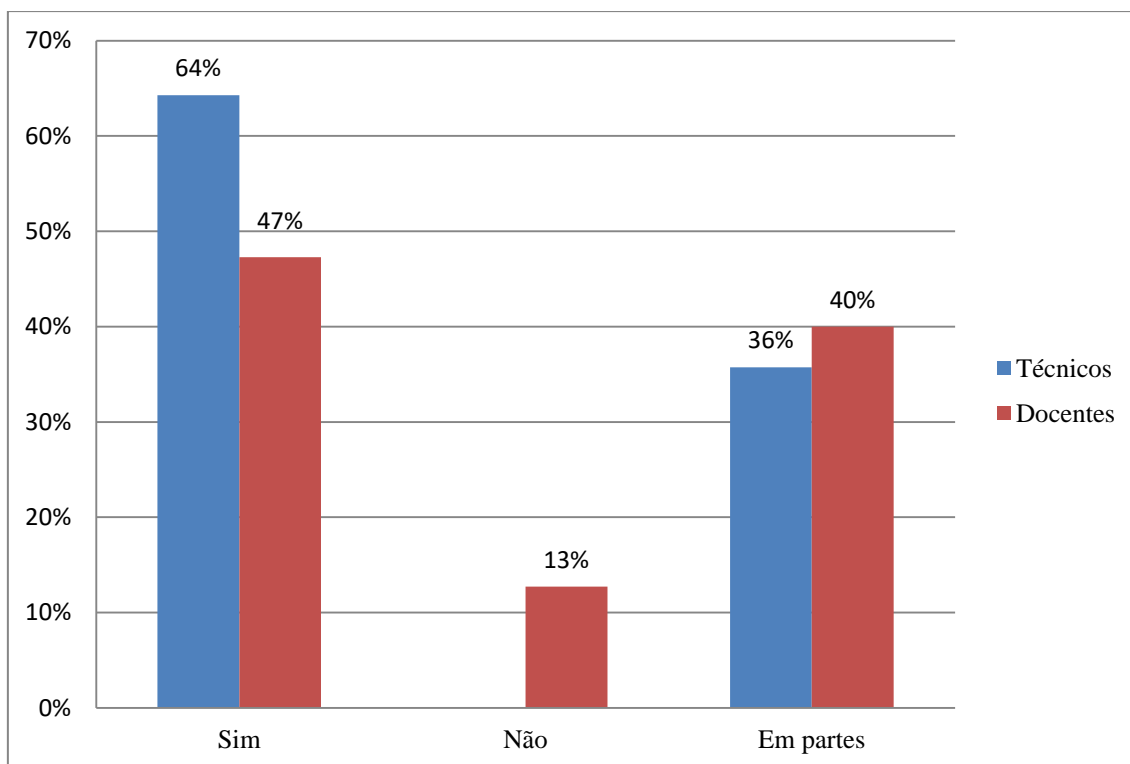


Gráfico 9 – Sensação referente à imagem do IFMG Campus Formiga perante a sociedade



No intuito de verificar quais os conhecimentos sobre plano de carreiras dos servidores públicos federais, os participantes responderam se tenham ou não conhecimento sobre o seu plano de carreira:

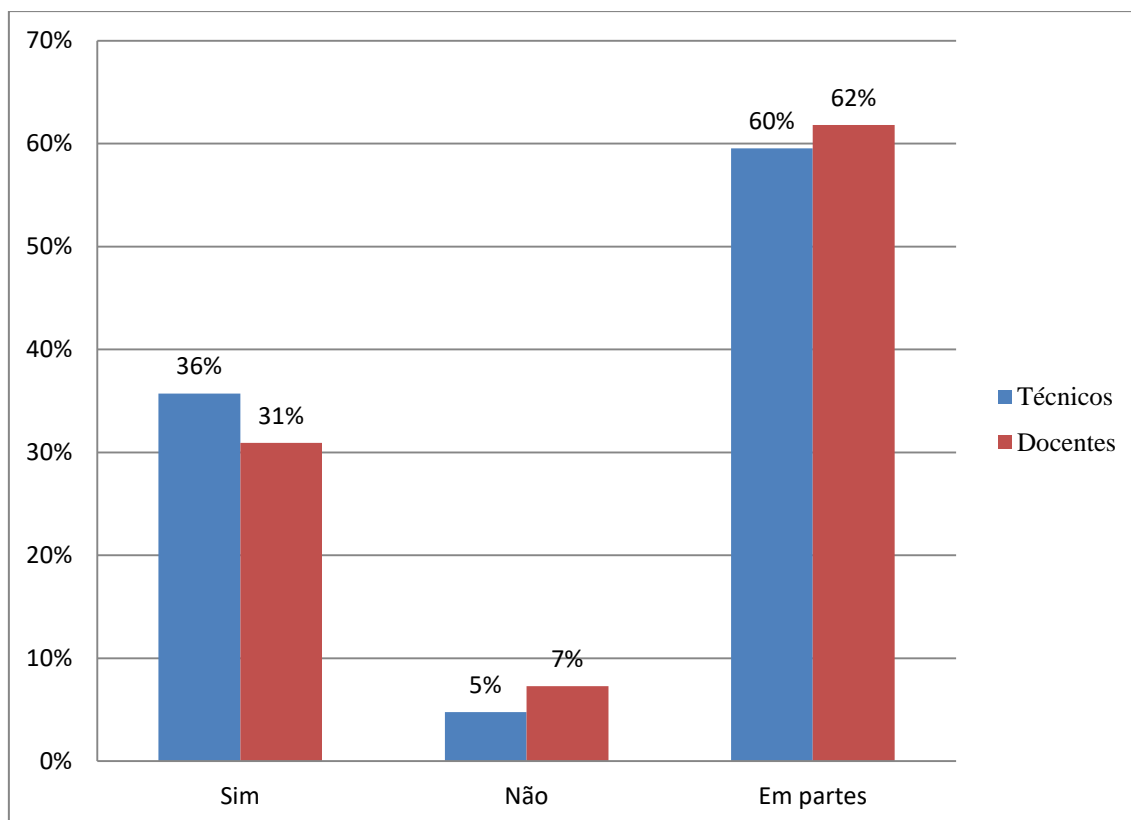
Gráfico 10 – Entendimento sobre o plano de carreira

Os servidores posicionaram-se a respeito das possibilidades de crescimento pessoal e profissional no IFMG - Campus Formiga, conforme tabela abaixo:

TABELA 2 – PERCEPÇÃO SOBRE POSSIBILIDADES DE CRESIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL NO IFMG – CAMPUS FORMIGA

	Técnico	Docente
Sim	33%	55%
Não	29%	10%
Em partes	38%	35%

Após serem questionados a respeito do conhecimento do serviço prestado pelos outros setores do IFMG – Campus Formiga, 60% dos técnicos administrativos e 62% dos docentes responderam que conhecem parcialmente os serviços dos outros setores, ou seja, é necessária a divulgação de atribuições e procedimentos realizados pelas Coordenadorias e Diretorias Sistêmicas do campus e a realização de reuniões para esclarecer dúvidas.

Gráfico 11 – Conhecimento dos serviços prestados por outros setores

Referindo-se ao nível de satisfação no que se refere às condições físicas (organização, mobiliário, edificação, iluminação, higiene) do local onde trabalha, a maioria das respostas ficou dividida entre satisfeito e insatisfeito, sendo que 43% dos técnicos administrativos estão satisfeitos e 33% dos mesmos encontram-se insatisfeitos. Já entre os docentes os percentuais foram de 51% para satisfeitos e 27% para insatisfeitos. As justificativas para os percentuais apresentados estão demonstrados abaixo:

TABELA 3 – NÍVEL DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES FÍSICAS DO IFMG – CAMPUS FORMIGA - TAES

	Justificativas	Qtde
MOBILIÁRIO	Mobiliário impróprio	6
	Ausência de ergonomia	5
	Mobiliário insuficiente	4
	Faltam equipamentos	2
EDIFICAÇÃO	Espaço físico mal distribuído ou pequeno	11
	Falta privacidade	6
	Ausência de espaço destinado aos alunos	2
INFRAESTRUTURA	Precisa de melhorias	5
	Insuficiente	4
	Melhorias na iluminação e rede elétrica	2

	Pintura	1
	Ruído	1
	Internet	1
	Condições físicas boas ou adequadas	5
Em branco/nada a declarar		7

TABELA 4 – NÍVEL DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES FÍSICAS DO IFMG – CAMPUS FORMIGA - DOCENTES

Justificativas		Qtde
SALA DOS PROFESSORES	Falta privacidade (necessidade de gabinetes individuais)	11
	Falta espaço, estrutura.	6
	Precisa melhorar, readequar	5
	Falta mobiliário	4
EDIFICAÇÕES INSUFICIENTES	Lazer e convivência de alunos e servidores	5
	Biblioteca	4
	Laboratórios	4
	Restaurante	2
	Diretoria de Ensino	1
	Pesquisa	1
	Setores do campus	1
	Auditório	1
EQUIPAMENTOS	Ausência	4
	Desregulados	1
	Adequados	1
REDE ELÉTRICA	Faltam tomadas	1
	Iluminação ruim	1
	Precisa de melhorias	1
Estrutura física boa		4
Estrutura física precisa de melhorias		4
Internet e wifi ruins		5
Ar condicionado ruim ou ausência dele		2
Banheiros		1
Ventilação		1
Em branco/nada a declarar		13

Sobre o nível de satisfação no que se refere às condições de disponibilidade de materiais e equipamentos necessários para o desempenho de seu trabalho, as respostas dos técnicos administrativos foram: 48% satisfeitos, 31% insatisfeitos, 14% indiferentes e 7% muito satisfeitos. Já as respostas dos docentes foram: 56% satisfeitos, 31% insatisfeitos, 5% indiferentes e 11% muito satisfeitos. As justificativas para os percentuais apresentados estão demonstradas abaixo:

TABELA 5 – NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE DISPONIBILIDADE DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS - TAES

Justificativas		Qtde
EQUIPAMENTOS	Faltam equipamentos	7
	Precisam de modernização	4
	Precisam visar a prevenção a doenças laborais	1
MATERIAIS	Falta	4
	Precisam de melhorias	3
Em branco		15
Suficientes para desenvolver o trabalho		9

Houve respostas nas quais indicavam o sucateamento do ambiente de trabalho e a falta de verbas para cursos, eventos e bolsas.

TABELA 6 – NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE DISPONIBILIDADE DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS - DOCENTES

Justificativas		Qtde
EQUIPAMENTOS	Internet precisar de melhorias	5
	Faltam equipamentos	5
	Faltam licenças de software	2
	Os projetores são antigos e precisam de manutenção	2
	Precisam de aprimoramento	1
MATERIAIS	Faltam materiais	7
	Faltam materiais nos laboratórios	7
	A recarga de pincéis deve ser de 1 litro (sugestão)	5
	Precisam de melhorias	2
	Faltam materiais na sala dos professores	1
	Faltam livros	1
Em branco		16
Suficientes para desenvolver o trabalho		6
Espaço para pesquisa docente		1

Após os servidores responderem ao questionamento sobre a remuneração ser compatível com as atribuições que cumprem, as respostas dos técnicos administrativos foram: 38% responderam que sim, 38% responderam “em partes” e 24% disseram que não é compatível. Dentre os docentes as respostas foram: 55% responderam que sim, 35% responderam “em partes” e 13% responderam que não.

Sobre a satisfação dos técnicos administrativos com relação aos benefícios (auxílio transporte, auxílio alimentação, ressarcimento do plano de saúde e progressões) que são previsto na carreira dos mesmos, 48% manifestou-se parcialmente satisfeito e 43% afirmou

não estar satisfeito com os valores recebidos. Entre os docentes, 42% responderam estar parcialmente satisfeitos e 38% informaram estar satisfeitos. As justificativas para as respostas mencionadas acima estão divididas conforme tabela abaixo.

TABELA 7 – SATISFAÇÃO COM RELAÇÃO AOS BENEFÍCIOS - TAES	
Justificativas	Qtde
Não há isonomia entre os poderes	18
Faltam reajustes (valores defasados)	18
Em branco	7
Mais incentivos	2
Corte de auxílio transporte de fim de semana	1

TABELA 8 – SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AOS BENEFÍCIOS - DOCENTES	
Justificativas	Qtde
Em branco	20
Faltam reajustes (valores defasados)	14
Não recebe benefícios	4
Não há isonomia entre os poderes	3
Ressarcimento plano de saúde poderia ser para todos	1

Após responderem questionamento a respeito de qual era a percepção de cada um sobre a qualidade do seu próprio trabalho na prestação de serviços ao IFMG, 69% de técnicos administrativos e 64% de docentes afirmaram que há boa qualidade no desempenho das atividades. A respeito da razoabilidade da jornada de trabalho cumprida pelos mesmos ao IFMG, 69% de técnicos e 93% de docentes informaram que a mesma é suficiente e moderada.

Quando questionados sobre a relação existente entre as atividades desenvolvidas no exercício do cargo ou função com as competências e habilidades apresentadas pelo servidor, 60% de técnicos administrativos e 82% de docentes responderam positivamente, sendo a justificativa mais apontada para essa afirmação o fato da atividade ou disciplina condizer com a formação ou área de conhecimento do servidor.

Houve ainda respostas nas quais os servidores afirmaram que as atividades do cargo estavam parcialmente alinhadas com suas competências e habilidades, sendo 36% técnicos administrativos e 15% docentes. Os motivos mais citados pelos técnicos administrativos para essa manifestação foram: o exercício de funções além do cargo ou formação do servidor diferente da atividade executada. Um dos motivos que se pode apontar é o fato de que muitos servidores TAEs possuem graduação e até mesmo pós-graduação, mas como atuam em cargos de nível intermediário, realizam atividades relacionadas com as atribuições do cargo que assumiram e na maioria das vezes as atividades propostas para esse cargo não abrangem o

conhecimento prévio do servidor. Dentre os docentes os motivos elencados foram: atuar em atividades além de suas competências e lecionar disciplinas que extrapolam seu domínio.

TABELA 9 – AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DO TRABALHO - TAES	
Justificativas	Qtde
Em branco	15
Atividade condiz com formação	8
Funções além do cargo	7
Formação diferente da atividade	4
Poderia fazer mais, mas não consegue.	2
Ausência de capacitação	2
Revezamento	1

TABELA 10 – AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DO TRABALHO - DOCENTES	
Justificativas	Qtde
Em branco	33
Atua em disciplinas na área de formação	12
Realiza atividades fora da competência	5
Atua em disciplinas fora da área de formação	1

Foi questionado a todos os servidores se a execução das tarefas diárias era feita com segurança necessária para o bom andamento do trabalho dos servidores. Dentre os técnicos administrativos, 64% demonstraram segurança nos procedimentos executados e 89% dos docentes também afirmaram o mesmo. Houve ainda a manifestação de 31% dos técnicos administrativos que registraram sentir-se parcialmente seguros, enquanto que dentre os participantes docentes isto não ocorreu.

A presença de insegurança no desenvolvimento das atividades do técnico administrativo pode ser justificada devido ao fato desses servidores desempenharem funções que demandam conhecimento de sistemas específicos do Governo Federal, além de ser exigido de todos eles o conhecimento da legislação referente a procedimentos de caráter operacional, técnico e gerencial. Entre os técnicos, a formação exigida no concurso público, em muitos casos, não assegura os conhecimentos necessários ao desempenho das atribuições. Há ainda designação para atuar na fiscalização de contratos administrativos, comissões diversas que na maioria das vezes é atribuída a um técnico administrativo.

Diante disso, torna-se essencial a elaboração de um plano anual de capacitação sólido e permanente, que vise treinamentos específicos sendo eles: operacionais, gerenciais, técnicos, de liderança, de legislação aplicada ao serviço público, buscando a atualização dos conhecimentos de todos os servidores.

TABELA 11 – SEGURANÇA NO DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES TAES

Justificativas	Qtde
Em branco	15
Experiência: adquiriu conhecimento, competências e habilidades.	7
É necessário mais capacitação	6
É necessário trabalho em equipe	3
Saber atribuições, deveres, competências.	2
Interesses da chefia imediata	2
Ausência de regras claras	1
Ausência de segurança da informação	1
Pouco tempo de setor	1

TABELA 12 – SEGURANÇA NO DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES DOCENTES

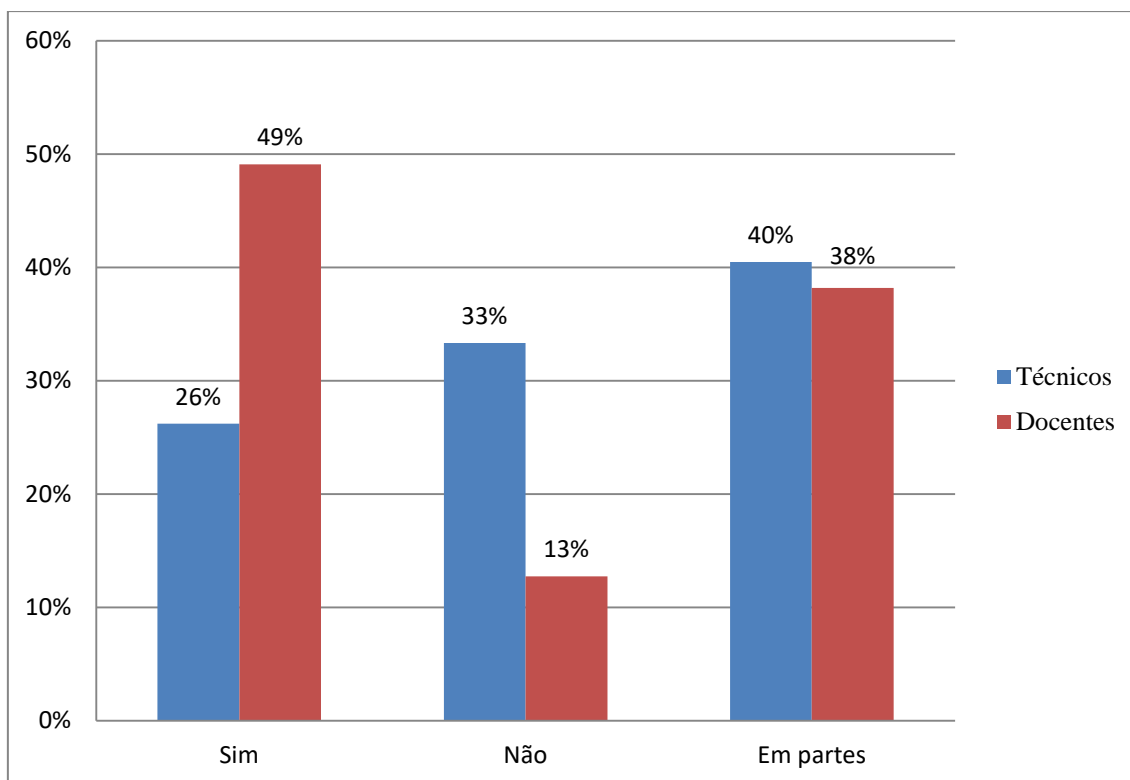
Justificativas	Qtde
Em branco	34
Formação, conhecimento	4
Falta conhecimento da legislação/processos	3
Houve mudança de área	2
Experiência	2
Confiança na chefia	1
Apoio de colegas	1
Burocracia	1
Ausência de reunião na área acadêmica	1
*** Sugestão: Elaboração de cartilha sobre processos para os novatos	1

Após serem questionados sobre a presença de autonomia no desenvolvimento de suas atividades diárias, a maioria dos servidores do campus afirma ter autonomia para desempenhar as tarefas, conforme tabela abaixo:

TABELA 13 – AUTONOMIA PARA EXERCER AS ATIVIDADES

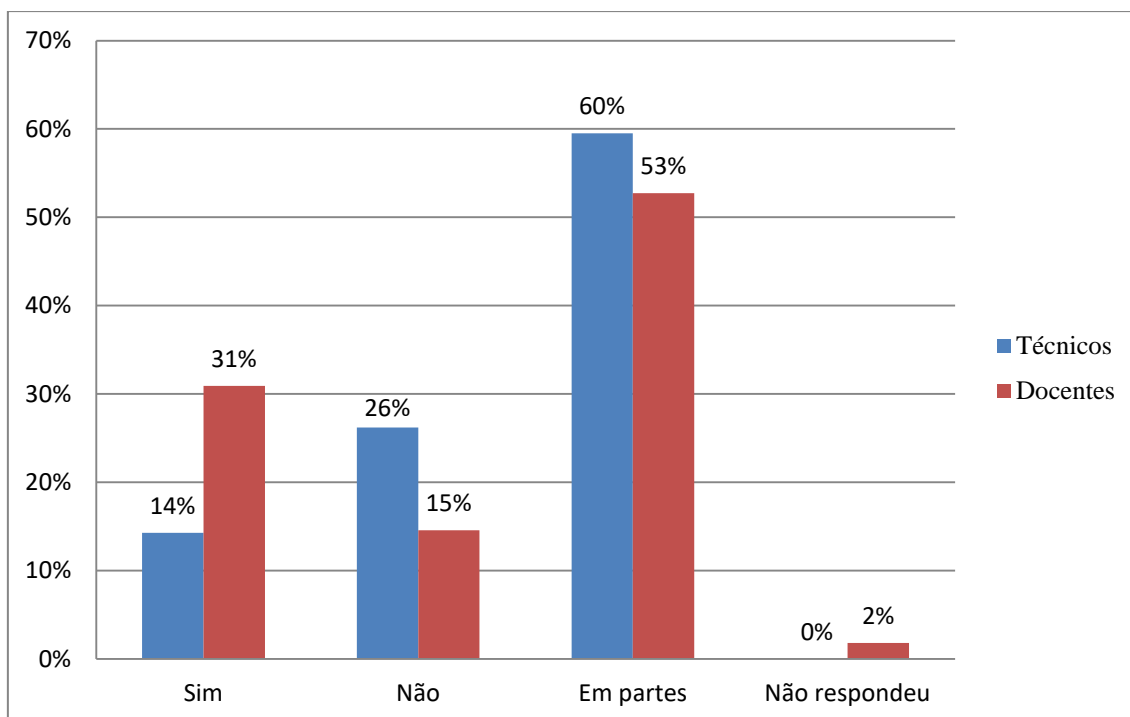
	Técnico	Docente
Sim	57%	78%
Não	0	0
Em partes	43%	22%
Em branco	0	0

Sobre sentir-se valorizado pela Instituição, a maioria dos participantes técnicos administrativos informou que se sente parcialmente valorizado (40%), já dentre os docentes a maioria das respostas foi positiva (49%). Segue abaixo gráfico demonstrando os percentuais.

Gráfico 12 – Valorização por parte da instituição

Sobre a liberdade de expressão das opiniões no âmbito do IFMG – Campus Formiga, 52% dos técnicos administrativos e 27% dos docentes afirmaram ter liberdade parcial, porém houve manifestação considerável nas respostas positivas, sendo 43% de TAEs e 73% de docentes.

Quando foram questionados sobre a participação nos processos de mudanças que ocorrem no IFMG – Campus Formiga, a maioria informou que participa parcialmente, sendo que o percentual dentre técnicos administrativos alcançou 60% e dentre docentes foi registrado 53%. Segue abaixo gráfico no qual constam os percentuais de todas as respostas.

Gráfico 13 – Participação nos processos de mudança

Quanto à relação dos participantes com os colegas do setor de trabalho, 90% dos técnicos administrativos manifestaram ter uma relação agradável no ambiente de trabalho. O mesmo ocorreu entre os docentes, 75% dos participantes afirmaram o mesmo. Segue tabela de respostas:

TABELA 14 – RELAÇÃO AGRADÁVEL COM OS COLEGAS DO SETOR

	Técnicos	Docentes
Sim	90%	75%
Não	0	2%
Em partes	10%	24%

Durante a pesquisa foi apresentado o questionamento se todos os servidores são tratados de maneira igual por seus superiores. Dentre os técnicos administrativos 71% responderam que sim e 29% dos participantes responderam que não. Já entre os docentes, 73% responderam sim, 24% responderam não e 4% não opinaram.

A respeito de como são fornecidas as orientações para execução dos serviços e atividades pelas chefias imediatas aos servidores integrantes de suas equipes de trabalho, 62% dos técnicos administrativos responderam que recebem orientações adequadas e 38% consideram essas orientações parcialmente adequadas. Dentre os docentes, 76% responderam

que as orientações recebidas para o desenvolvimento de suas atividades são ofertadas de maneira adequada, já 22% acreditam que as orientações atendem parcialmente ao esperado.

Quando se trata de feedback entre servidores e Coordenadores/ Diretores Sistêmicos, 67% dos técnicos administrativos informaram que recebem o retorno sobre seu desempenho, já 40% informaram não ter retorno de suas atividades. Dentre os docentes, 51% informaram que recebem a resposta sobre a avaliação de seu trabalho, porém 47% não recebem o devido feedback. Esses dados podem ser justificados pela ausência de ferramentas adequadas de avaliação do desempenho dos servidores técnicos e docentes no âmbito do IFMG, de forma a possibilitar uma avaliação justa e precisa e por consequência um feedback entre as partes a fim de promover o alinhamento entre competências apresentadas pelos servidores e competências necessárias a atender os objetivos do campus.

Gráfico 14 – Feedback pela coordenação e diretorias sistêmicas

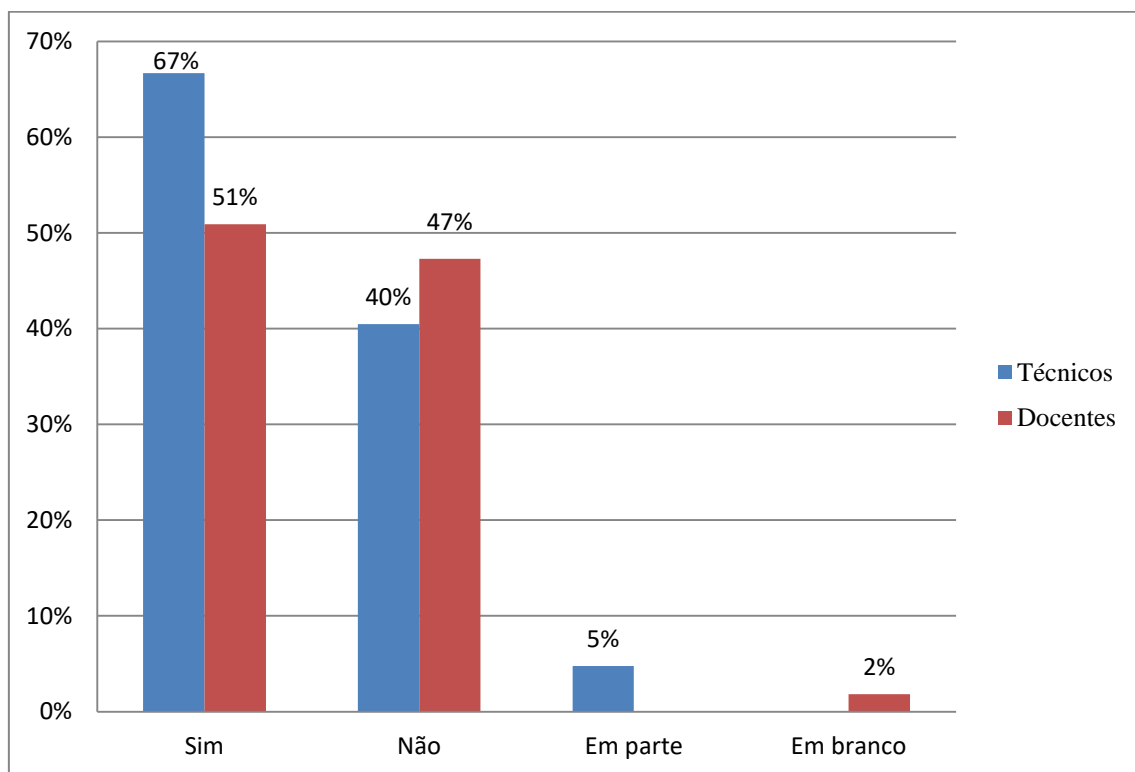


TABELA 15 – SUGESTÕES DE MELHORIAS - TAES

Sugestões	Qtde
Reuniões periódicas para tomada de decisões ouvindo sugestão de todos	7
Presença, acompanhamento e consulta realizada pela Coordenação.	3
Melhorar comunicação dentro do setor e entre os setores	2
Estabelecimento de fluxos e planos de trabalho	2
Reconhecimento das boas atividades	2
Colaboração entre áreas	1

Incluir os alunos	1
Implementação do sistema de acompanhamento de tarefas	1
Capacitação para as chefias	1

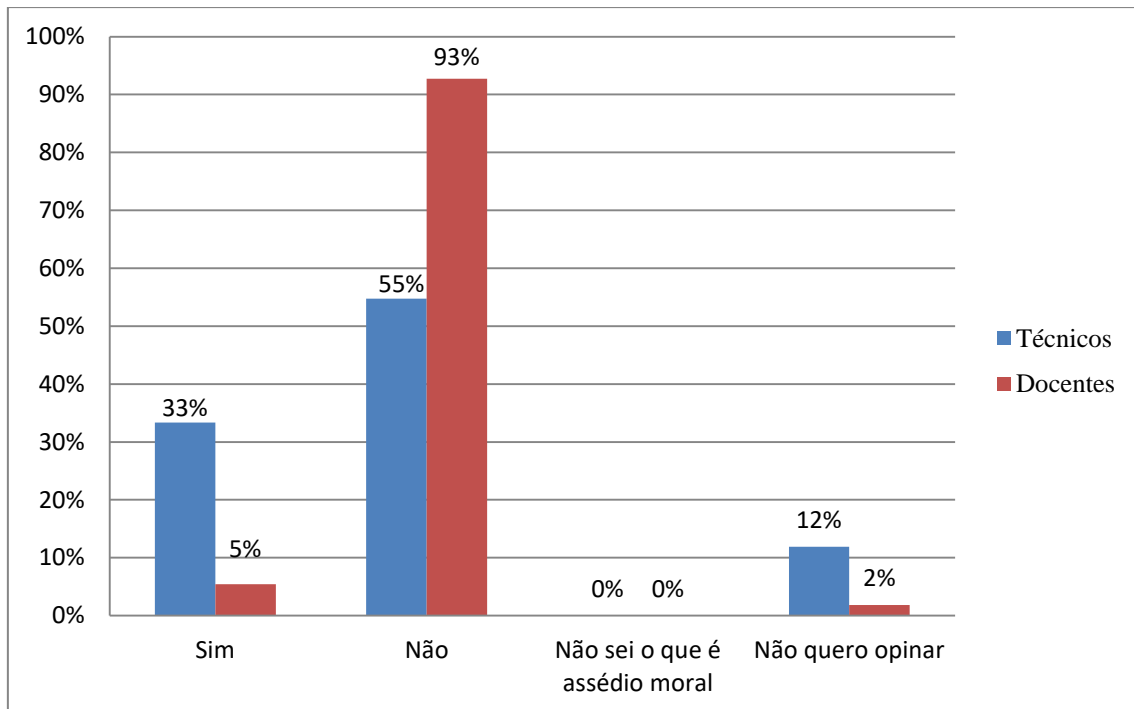
TABELA 16 – SUGESTÕES DE MELHORIAS - DOCENTES	
Sugestões	Qtde
Melhorar a comunicação incentivando o diálogo/ reuniões	5
Realização de avaliação semestral das disciplinas pelos alunos	4
Criar no portal do Meu IFMG a opção feedback	3
Avaliação Institucional - CPA	3
Implementação de feedbacks através de relatórios	2
Dar publicidade a pontuação semestral de cada docente e do total (ou média) por setor/curso	1
Criação de fluxos	1
Criação de questionário de avaliação dos docentes e das Coordenadorias de Curso	1
Incentivar o feedback construtivo sobre o que precisa melhorar	1

Sobre qual seria o nível de satisfação com a chefia imediata, 57% dos técnicos administrativos e 56% dos docentes afirmaram estar satisfeitos, mas houve outras respostas conforme demonstra tabela abaixo.

TABELA 17 – NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM A CHEFIA		
Nível	Técnico	Docente
Muito satisfeito	24%	27%
Satisfeito	57%	56%
Indiferente	14%	16%
Insatisfeito	5%	0
Muito insatisfeito	0	0

Quando questionados sobre ter sofrido com assédio moral no ambiente de trabalho, a maioria respondeu negativamente. Dentre os que responderam positivamente, 33% são técnicos administrativos e 5% são docentes, o que são números consideráveis, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 15 – Servidores que acreditam ter sofrido assédio moral



O Ministério Público Federal produziu uma cartilha intitulada “Assédio Moral, Sexual e Discriminação: saiba mais sobre estas distorções de conduta no ambiente de trabalho” (2016), na qual define assédio moral como:

É definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2009 apud Brasil, Ministério Público Federal, 2016, p. 07).

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, e causa sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal da pessoa assediada (Ministério Público Federal, 2016, p. 07).

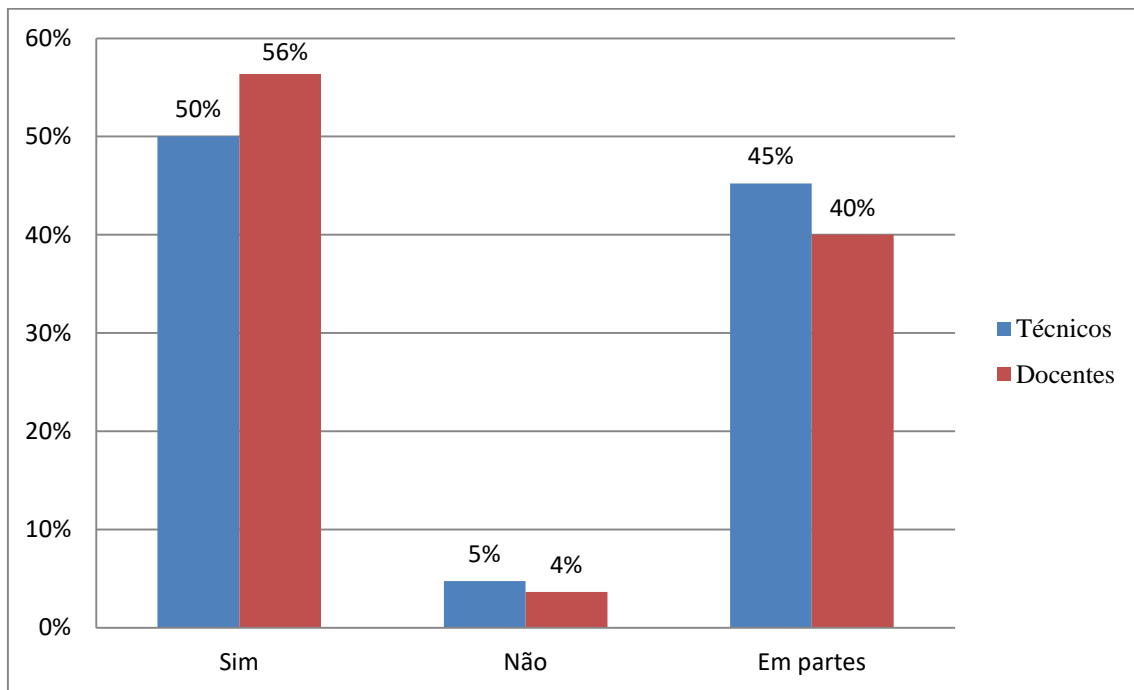
A partir do exposto e considerando a ligação direta deste tema com qualidade de vida no trabalho, ressalta-se a importância de promover ações no sentido de debater o tema, informar sobre as práticas abusivas que envolvem o assédio e prevenir sua perpetuação.

Ao serem questionados se conseguem conciliar vida pessoal com a vida profissional, metade dos técnicos administrativos e docentes responderam positivamente, porém observa-se que 45% dos TAEs e 40% dos docentes afirmam que conseguem conciliar parcialmente essas duas atividades.

Para os técnicos administrativos os motivos mais citados para essa dificuldade de conciliação são: sobrecarga de trabalho (25%), tempo de deslocamento entre casa e trabalho (18,75%), cansaço (12,5%), horário da jornada que prioriza o trabalho em detrimento da família (12,5%), conforme gráfico abaixo. Outros motivos menos citados foram falta de tempo para resolução de problemas pessoais (6,25) e cobrança no ambiente de trabalho (6,25).

Para os docentes os motivos que dificultam a conciliação de trabalho e vida pessoal são: trabalhar nos finais de semana em casa (35%), o trabalho exige grande dedicação, prejudicando a vida pessoal (20%), os familiares residem em outro município (15%), conforme gráfico abaixo. Outros motivos menos citados foram carga de trabalho mal distribuída (5%), falta de tempo (5%), outro vínculo empregatício (5%) e demanda de trabalho extra com pouco tempo hábil para execução (5%).

Gráfico 17 – Conciliação entre vida pessoal e profissional



4 ASPECTOS REFERENTES À SAÚDE DOS SERVIDORES

Ao se tratar de Qualidade de Vida no Trabalho, é importante considerar, além dos aspectos profissionais, os aspectos relativos à saúde do servidor de modo global.

Ao serem questionados sobre o histórico diagnóstico, os representantes das duas categorias apresentaram um número considerável de Sinusite ou Rinite de Repetição (TAEs - 21% e docentes - 18%). Ressalta-se o alto nível de obesidade entre os docentes (32%) e o alto índice de dores nas articulações ou coluna (31%) entre os técnicos-administrativos.

TABELA 18 – HISTÓRICO DIAGNÓSTICO DOS SERVIDORES

Doenças	TAEs	Docentes
Diabetes	01	01
Pressão alta	03	06
Gordura no sangue/colesterol alto	07	06
Obesidade	2	21
Sinusite ou rinite de repetição	13	12
Dores nas articulações ou coluna	19	00
Câncer	00	00
Não sei informar	02	00
Não tenho nenhuma dessas doenças	14	20

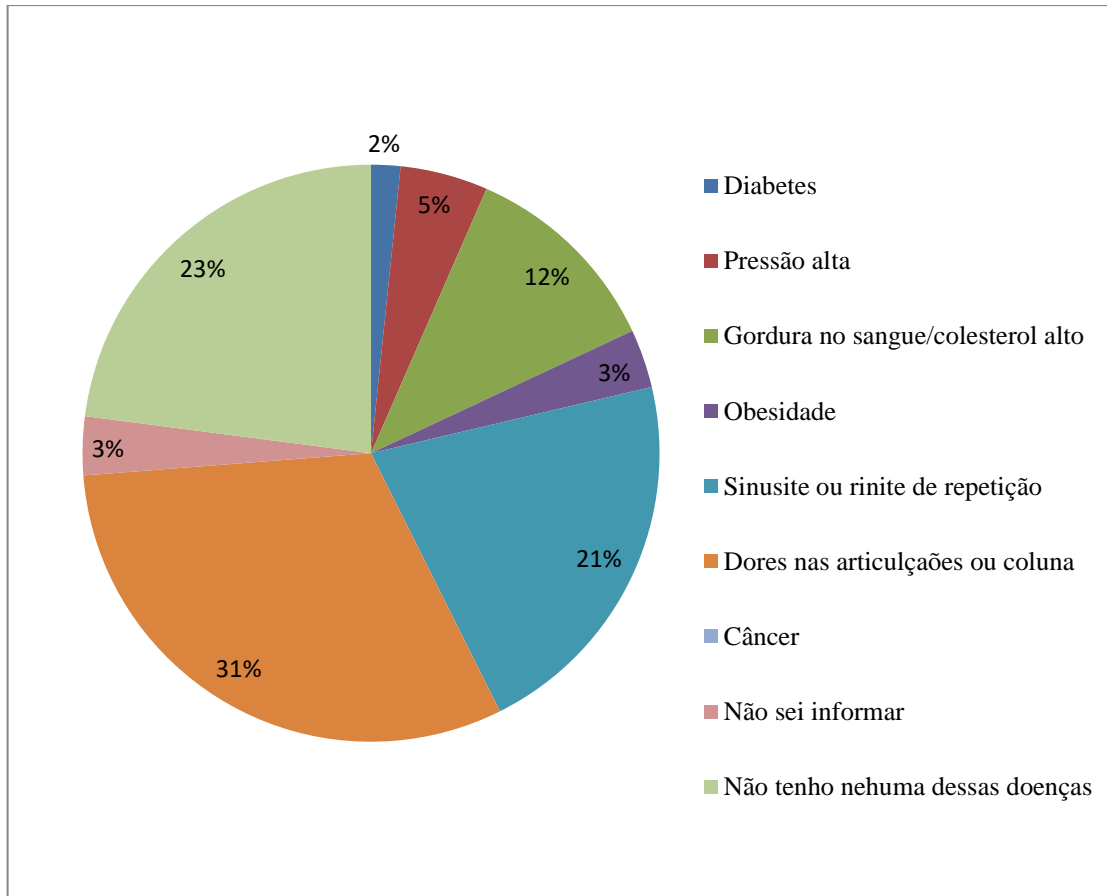
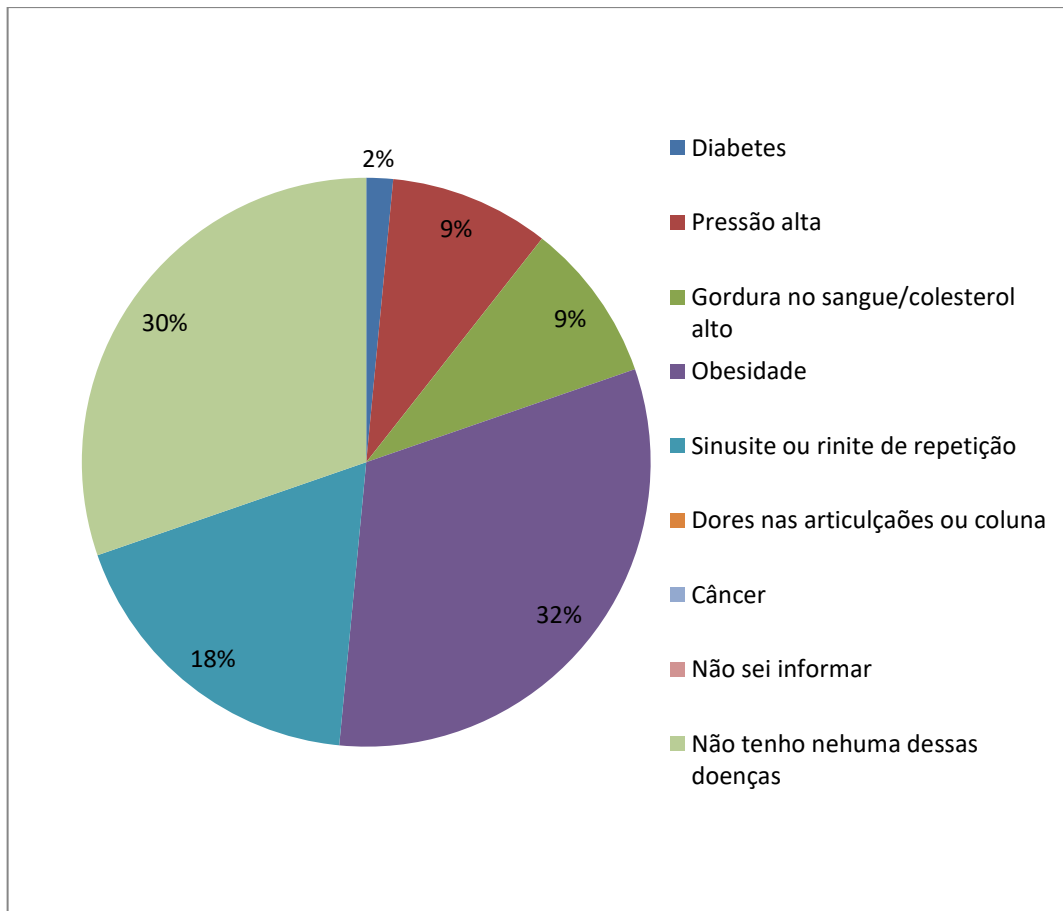
Gráfico 18 – Diagnóstico de doenças - TAES

Gráfico 19 – Diagnóstico de doenças - Docentes



Em relação a diagnóstico (ou hipótese diagnóstica) de doenças de caráter psíquico, ambas as categorias de servidores apresentaram um alto nível de ansiedade, estresse e depressão. Entre os Técnico-administrativos, 18% apresentou ansiedade, 29% declarou estresse e 16% declararam ter ou já ter tido depressão. Já na categoria dos Docentes, 40% apresentou ansiedade, 36% declarou estresse e 14% declarou ter ou já ter tido depressão. Conforme apresentado nos gráficos abaixo.

Ressalta-se que 50% dos servidores Técnico-administrativos frequentam ou já recorreram a serviços psicológicos e/ou psiquiátricos, o que é um número considerável.

**TABELA 19 – DIAGNÓSTICOS
PSICOLÓGICOS/PSIQUIÁTRICOS**

Diagnóstico ou Hipótese Diagnóstica	TAEs	Docentes
Depressão	09	06
Ansiedade	10	17
Síndrome do pânico	01	02
Esquizofrenia	00	00
Estresse	16	15
Fobia	00	02

Transtorno bipolar	00	00
Nunca fui diagnosticado com nenhuma dessas doenças	19	

Gráfico 20 – Diagnóstico psicológicos/psiquiátricos - TAES

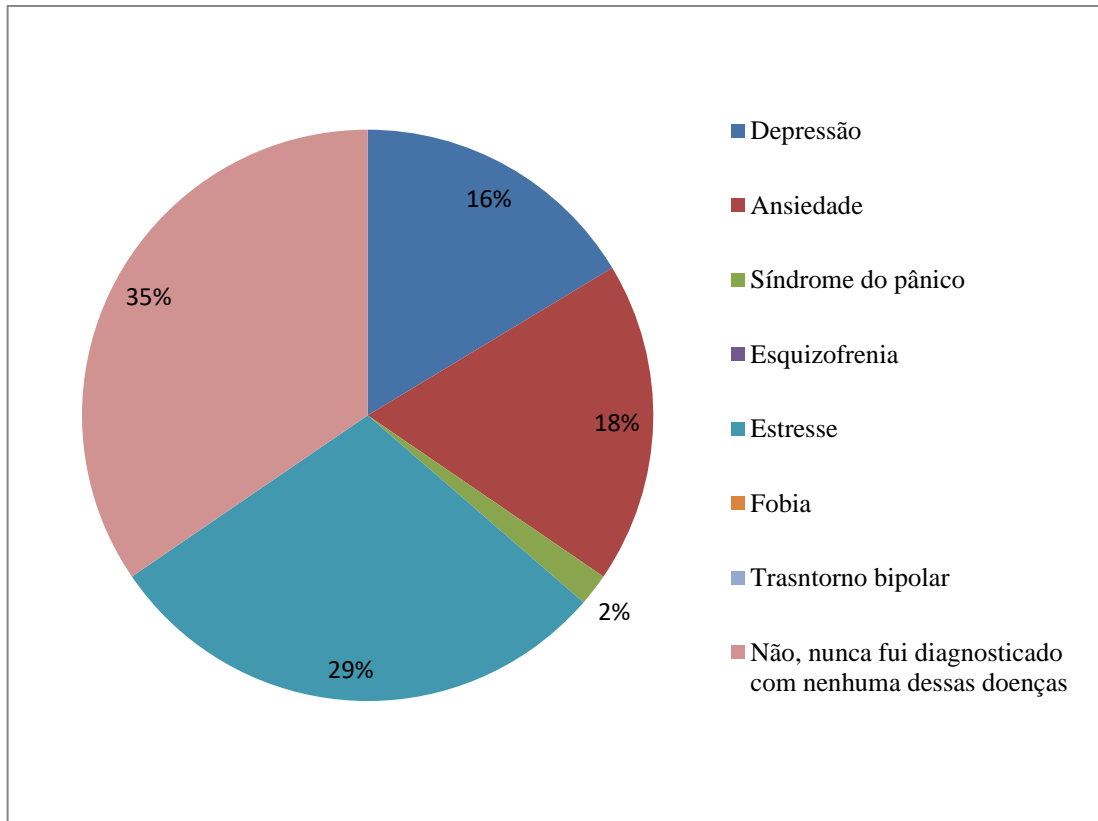
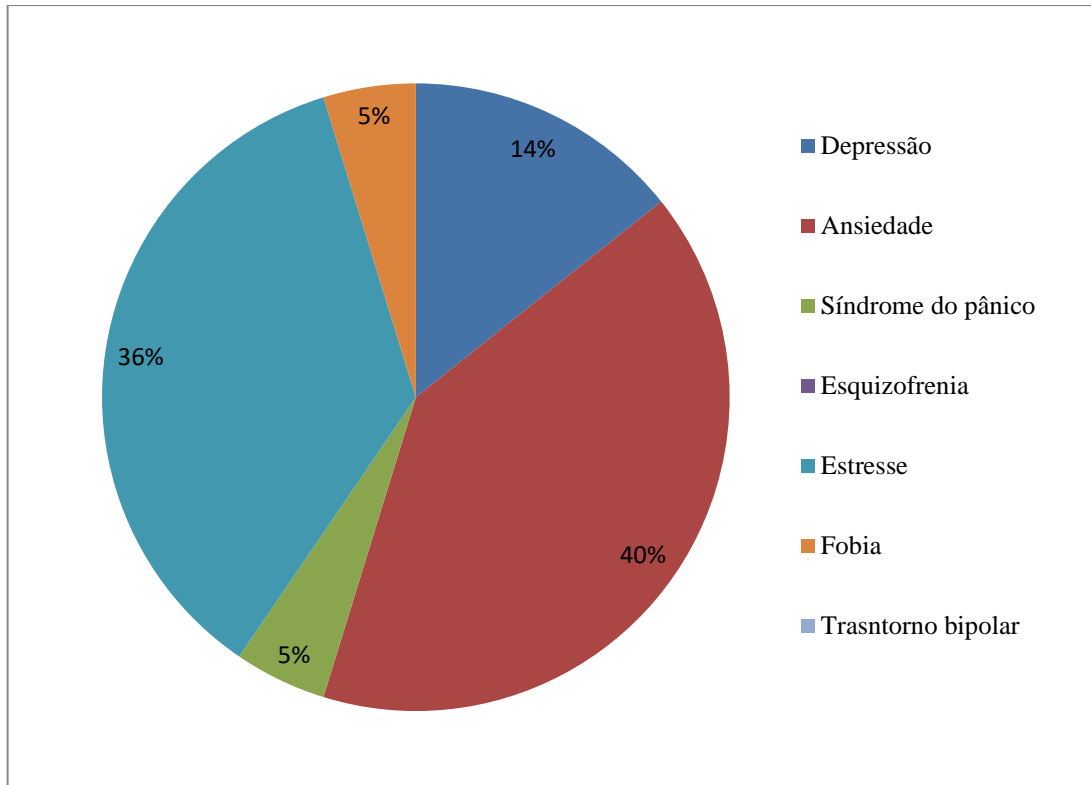
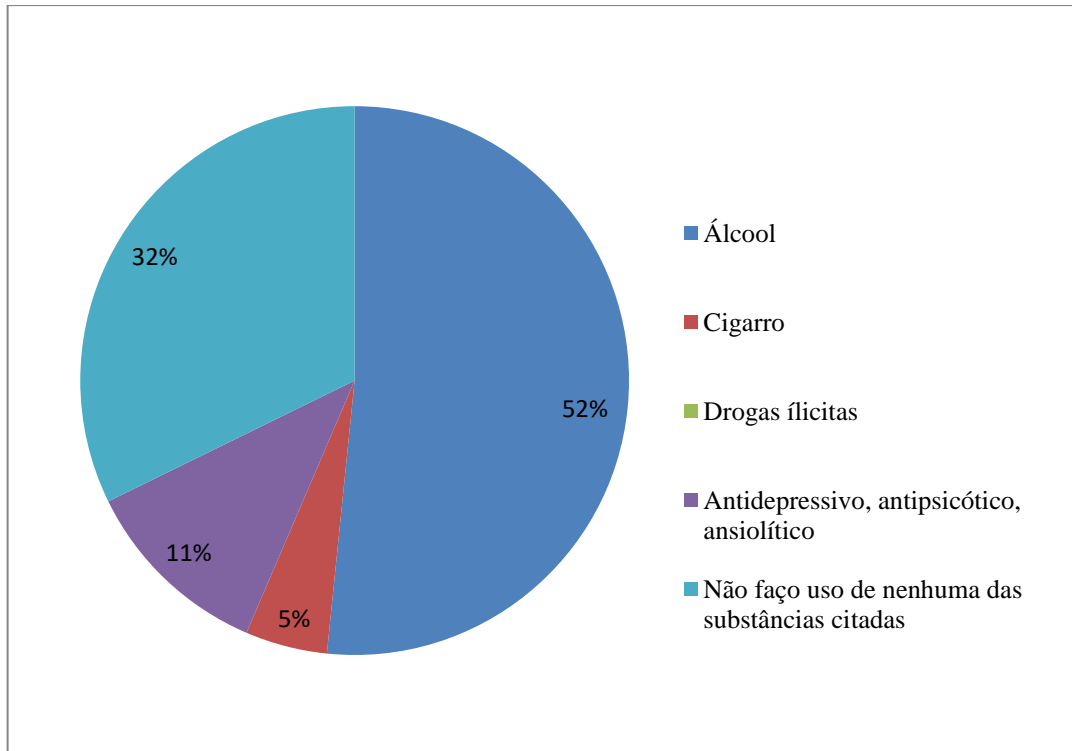


Gráfico 21 – Diagnóstico psicológicos/psiquiátricos - Docentes

No que diz respeito ao consumo de álcool, cigarros, antidepressivos, ansiolíticos, antipsicóticos e outras substâncias, a categoria dos Docentes apresentou um alto índice de uso de álcool, onde 52% dos servidores que responderam ao questionário declararam consumir tal substância.

TABELA 20 – USO DE SUBSTÂNCIAS

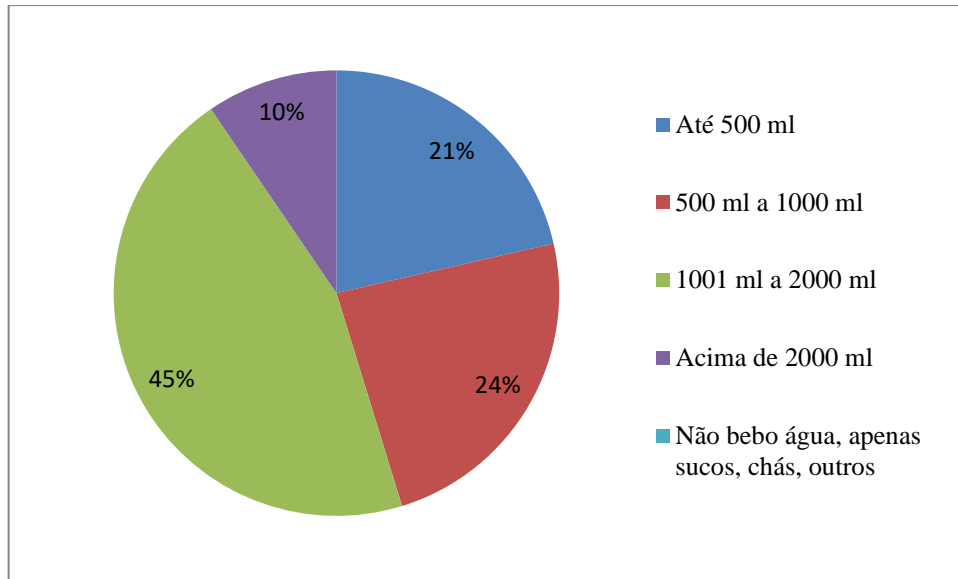
Substâncias	Docente
Álcool	32
Cigarro	03
Drogas ilícitas	00
Antidepressivo, antipsicótico, ansiolítico	07
Não faço uso de nenhuma das substâncias citadas	20

Gráfico 22 – Uso de substâncias - Docentes

Na questão em que a pergunta foi relacionada à quantidade de água consumida, diariamente, pelos servidores, o número mais preocupante foi em relação à categoria dos técnico-administrativos, onde 21% relatou ingerir até 500ml e 24% consomem de abaixo de 1 litro. Vários estudos nesta área mostram que uma média considerada boa fica em torno de 2 litros por dia.

TABELA 21 – CONSUMO DIÁRIO DE ÁGUA

Consumo	TAEs
Até 500 ml	09
500 ml a 1000 ml	10
1001 ml a 2000 ml	19
Acima de 2000 ml	04
Não bebo água, apenas sucos, chás, outros	00

Gráfico 23 – Consumo diário de água - TAES

De acordo com as respostas dadas pelos servidores com relação ao consumo semanal de frutas, é relevante o número apresentado pelas duas categorias. Na categoria dos TAEs, 26% relatou consumir apenas de 1 a 2 e o mesmo percentual de 3 a 4 vezes na semana. O que segundo profissionais da área da saúde é considerado um número baixo. Dentre os Docentes, este número é ainda mais preocupante, pois nesta mesma frequência semanal, foi apresentado 35% e 33%, respectivamente.

Frequência	Técnicos	Docentes
Quase nunca	02	03
1 a 2 vezes na semana	11	19
3 a 4 vezes na semana	11	18
5 a 6 vezes na semana	08	04
Todos os dias	10	11

Gráfico 24 – Consumo de frutas - TAES

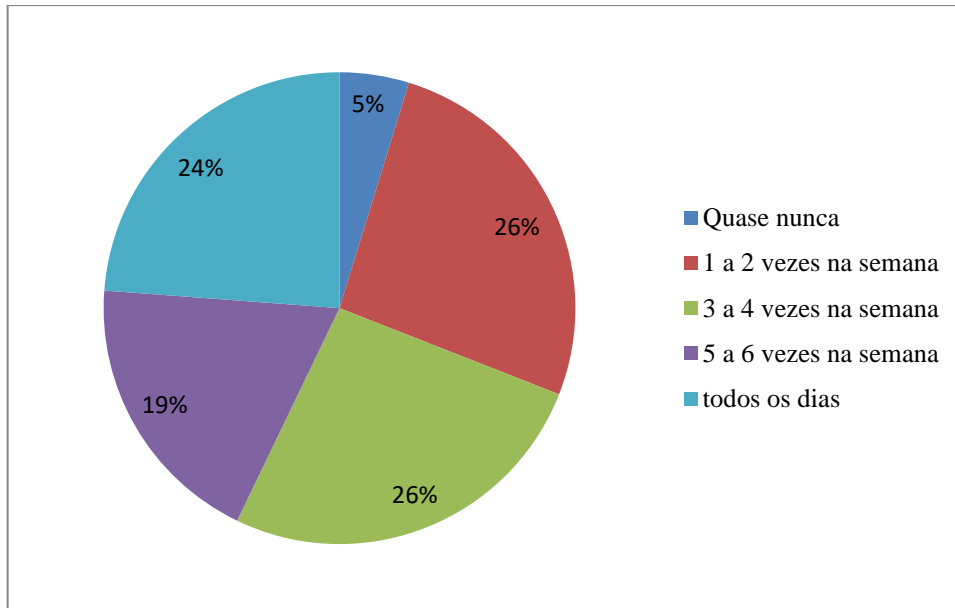
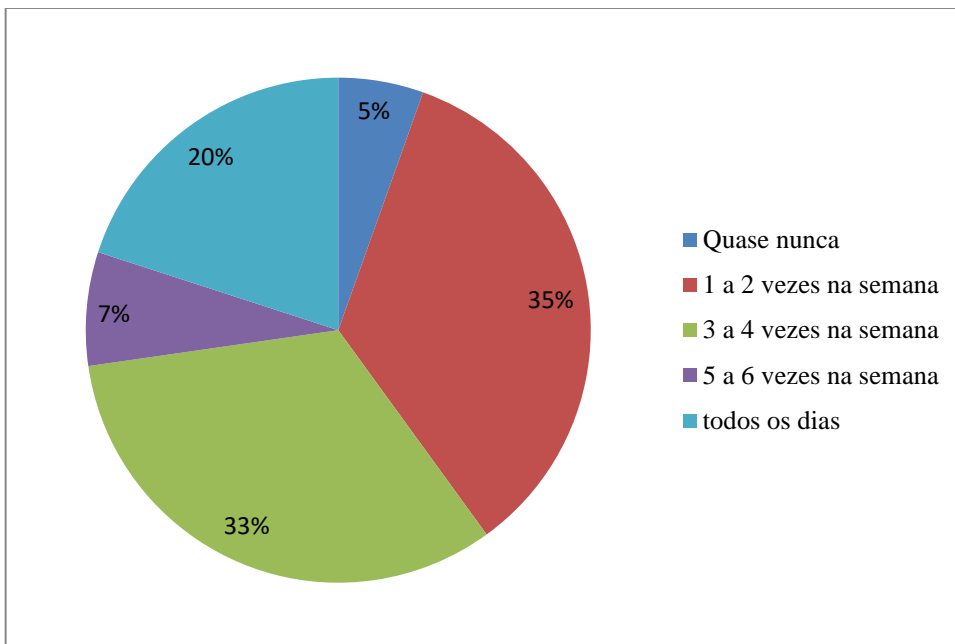


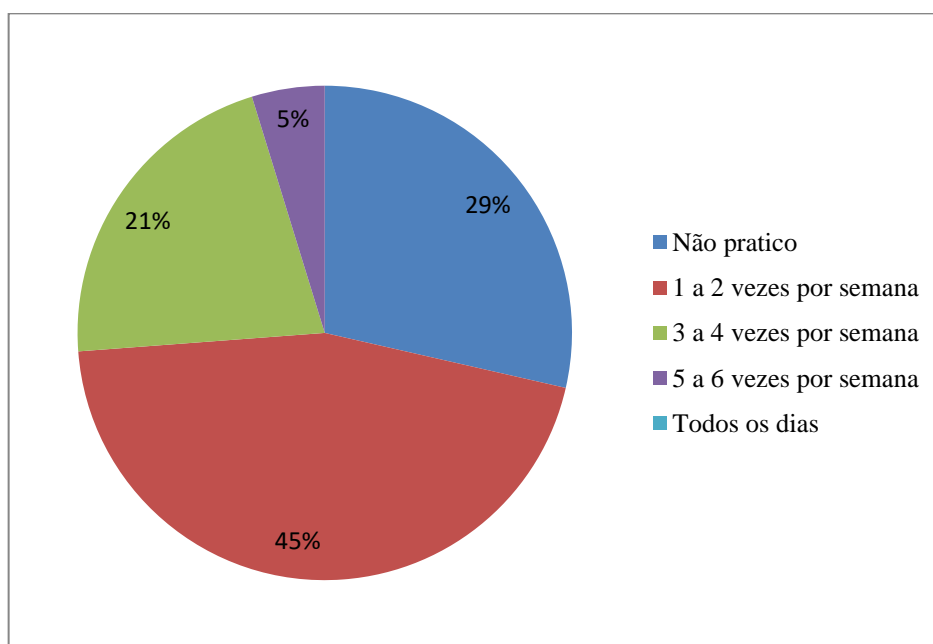
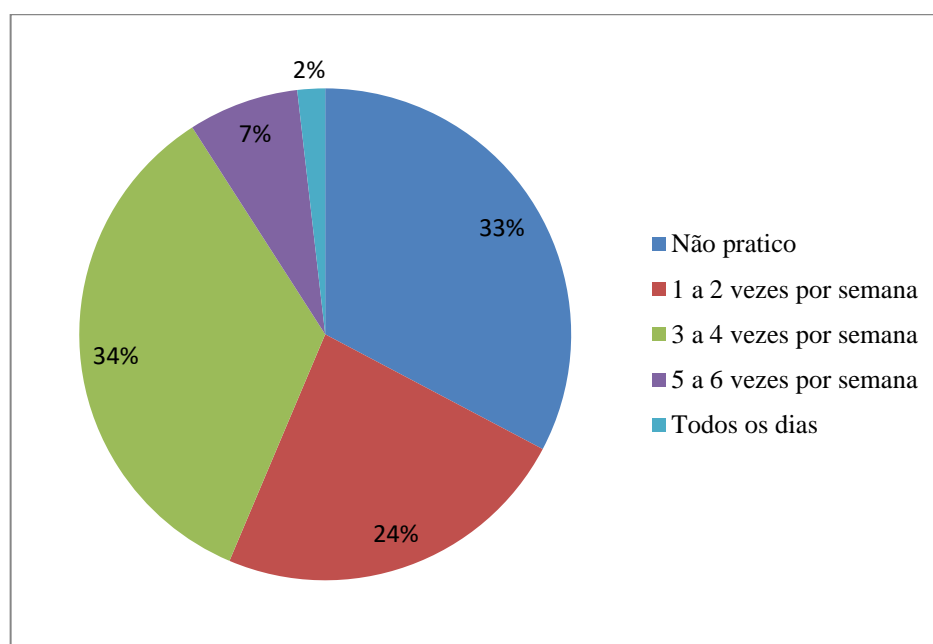
Gráfico 25 – Consumo de frutas - Docentes



Em relação à frequência das práticas esportivas, constatou-se um alto índice de sedentarismo nas duas categorias. Na categoria dos TAES, esse número foi de 29% dos servidores, que declararam não realizar nenhum tipo de atividade física durante a semana. Na categoria dos Docentes, esse número foi de 33% que também declaram não praticar atividade física.

TABELA 23 – FREQUÊNCIA DA PRÁTICA DE EXERCÍCIOS FÍSICOS

Frequência	Técnicos	Docentes
Não pratico	12	18
1 a 2 vezes por semana	19	13
3 a 4 vezes por semana	9	19
5 a 6 vezes por semana	02	04
Todos os dias	00	01

Gráfico 26 – Exercícios físicos - TAES**Gráfico 27 – Exercícios físicos - Docentes**

Em relação ao cartão de vacina dos servidores, ficou constatado que grande parte desconhece a realidade de suas vacinas, uma vez que dentre os TAEs e os Docentes, 43% e 35%, respectivamente, declararam não saber se estão em dia com suas vacinas.

Gráfico 28 – Cartão de vacinas atualizado - TAES

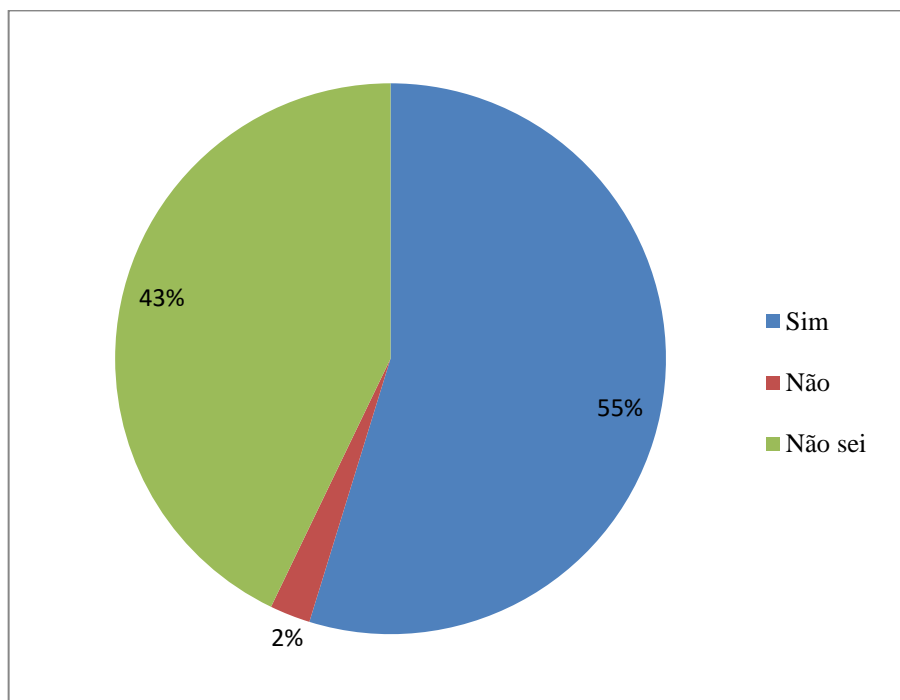
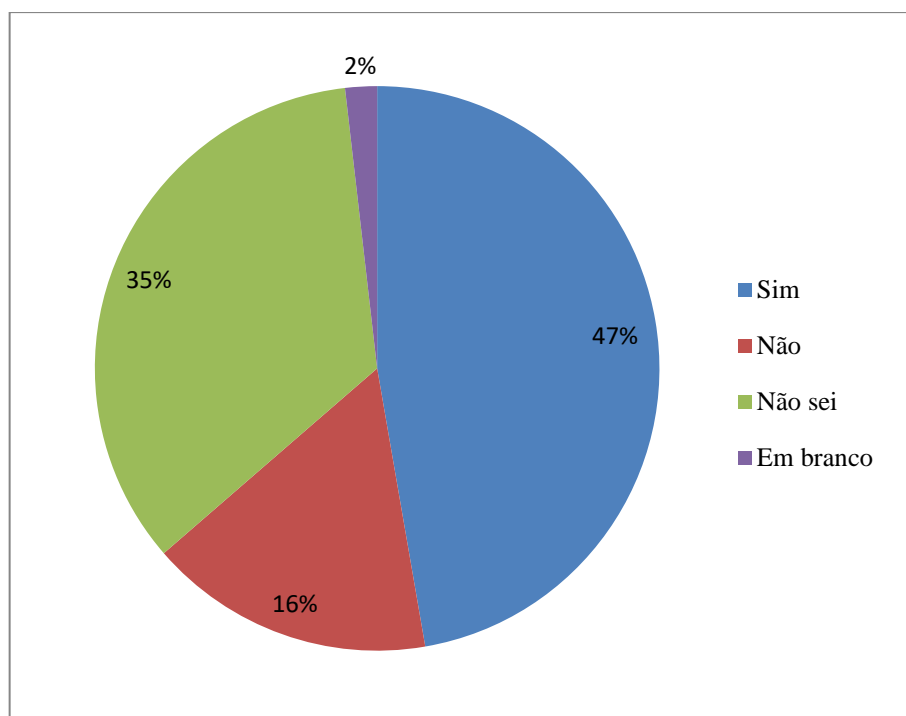


Gráfico 28 – Cartão de vacinas atualizado - Docentes



5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SOB A PERSPECTIVA DOS SERVIDORES

Sabe-se que o termo qualidade de vida vem sendo amplamente difundido nos últimos anos e engloba diferentes definições e fatores a serem observados. Para a realização desta pesquisa, utilizou-se a definição de Qualidade de Vida no Trabalho proposta por Chiavenato.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de gerencia, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas. Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais do empregado e tornar a organização um local desejável e atraente. A confiança do empregado na organização também é fundamental para a retenção e fixação do pessoal (CHIAVENATO, 1999, p. 9-10).

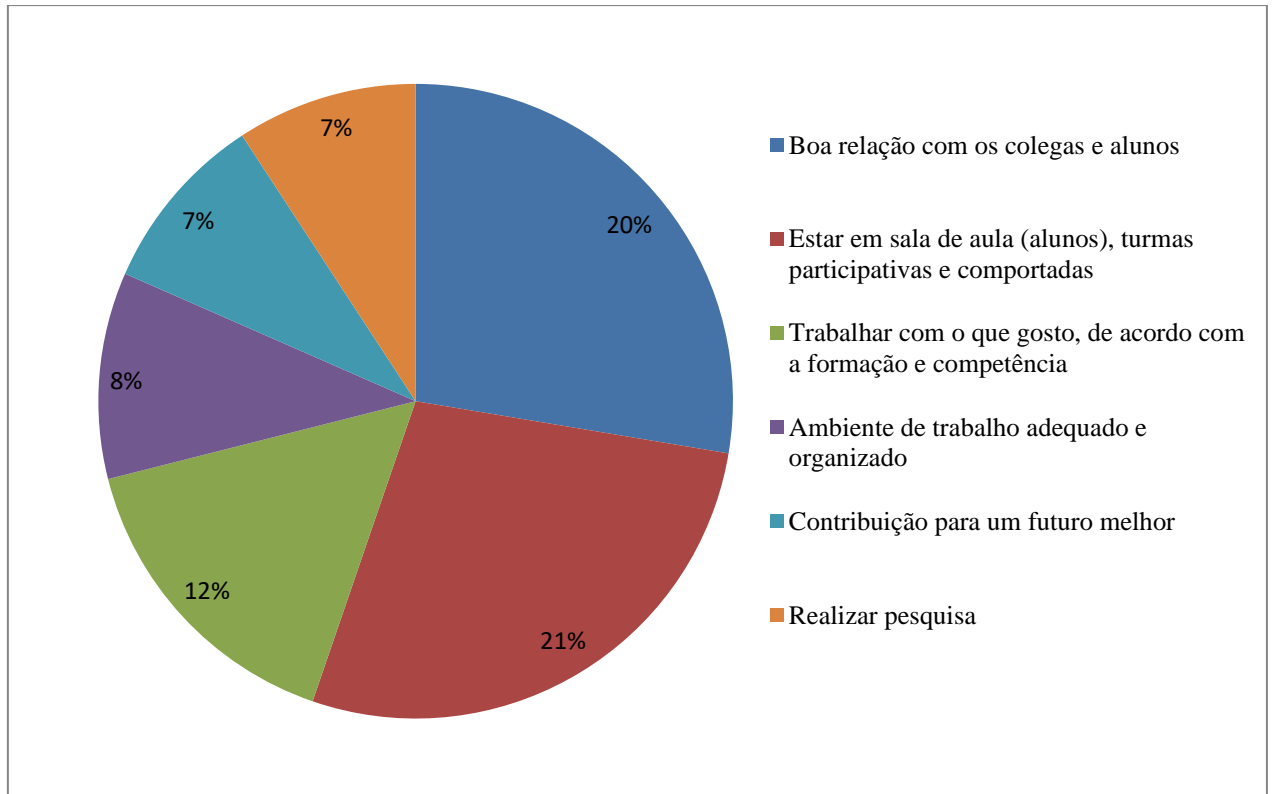
Esta definição é ponto de partida, mas acredita-se que a definição de Qualidade de Vida no Trabalho é atravessada pelas subjetividades e experiências de cada servidor, adquirindo os mais diversos sentidos. Em função disso, optou-se por questões abertas, de modo que o servidor pudesse pensar e discorrer livremente acerca das causas de bem-estar e mal-estar no âmbito profissional.

Considerando as particularidades da rotina de trabalho, optou-se por analisar separadamente as respostas oriundas de docentes e técnico-administrativos. As respostas foram agrupadas conforme similaridade. Os aspectos mais mencionados serão apresentados através de gráficos para melhor visualização e as demais respostas serão exibidas em tabelas, o que explica o fato de os gráficos não apresentarem o somatório total do percentual dos servidores.

DOCENTES

Questionou-se sobre quais as causas de bem-estar e mal-estar no que concerne ao trabalho. Observa-se que a maioria dos docentes considera que o fato de estar em sala de aula (21%), o bom relacionamento com os colegas de trabalho e com os estudantes (20%) e trabalhar com o que gosta e de acordo com sua formação acadêmica e competência (12%) são os principais fatores de bem-estar no trabalho. A seguir, consideram motivos de bem-estar um ambiente de trabalho adequado e organizado (8%), a realização de pesquisas (7%) e a possibilidade de contribuir para um futuro melhor (7%).

Gráfico 30 – Bem-estar no trabalho - Docentes



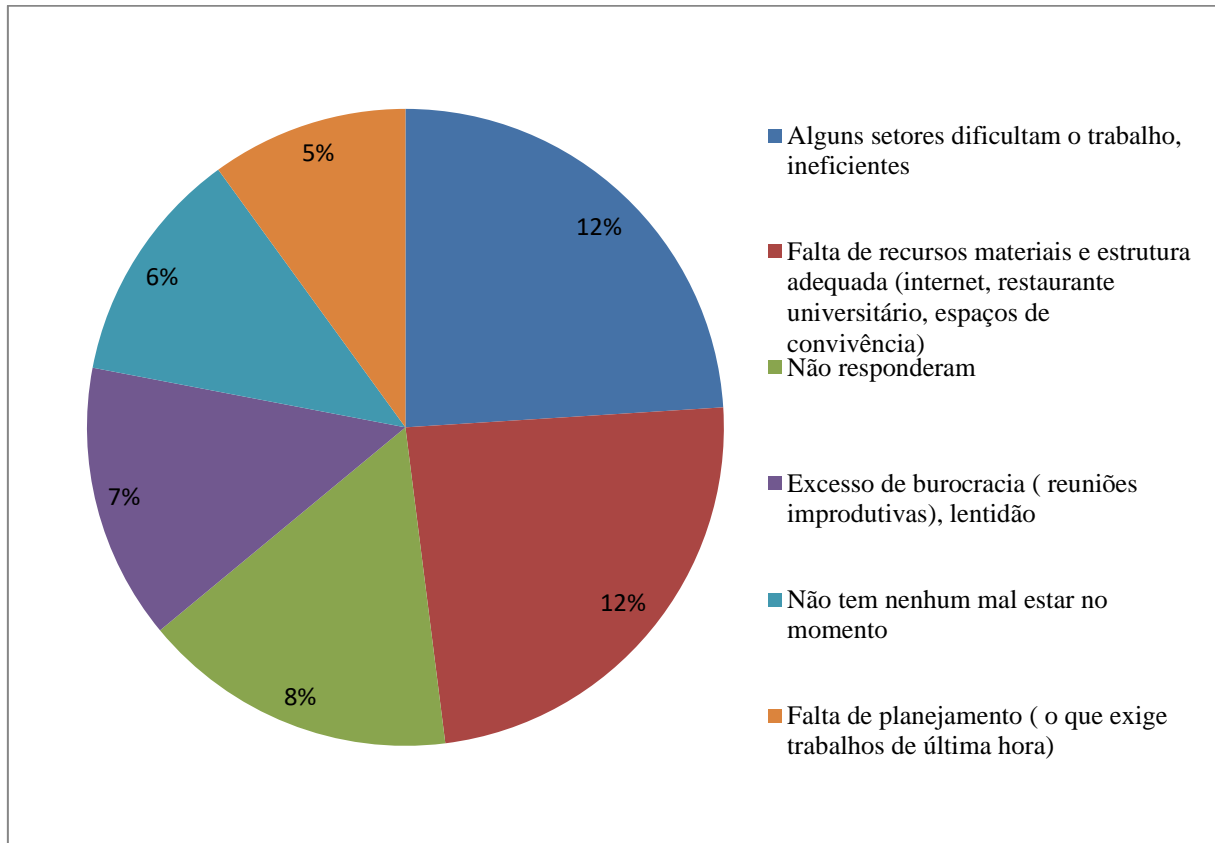
A tabela a seguir apresenta outros aspectos abordados pelos docentes em relação a bem-estar no trabalho e a quantidade de vezes que foram mencionados:

TABELA 24 – BEM-ESTAR NO TRABALHO - DOCENTES	
Outros Aspectos	Quant.
Reconhecimento dos alunos com relação à educação do IFMG	4
Remuneração justa e sem atrasos	4
Autonomia, liberdade e estímulo profissional	4
Não responderam	4
Aprendizado constante	3
Carga-horária flexível	3
Não pegar trânsito para se deslocar para o trabalho	2
Dar aulas somente em cursos superiores	1

Em relação aos aspectos relativos ao trabalho que ocasionam mal-estar, os docentes mencionaram, sobretudo, a falta de recursos materiais e de estrutura adequada, como internet, restaurante universitário e espaços de convivência (12%), as dificuldades e/ou ineficiência encontrada junto a alguns setores do *campus* ao solicitarem determinados serviços (12%), o excesso de burocracia e a morosidade nos processos, incluindo reuniões improdutivas (7%) e a falta de planejamento (5%).

8% dos docentes optaram por não responder esta questão e 6% afirmaram não terem mal-estares relacionados ao trabalho no momento.

Gráfico 31 – Mal-estar no trabalho - Docentes



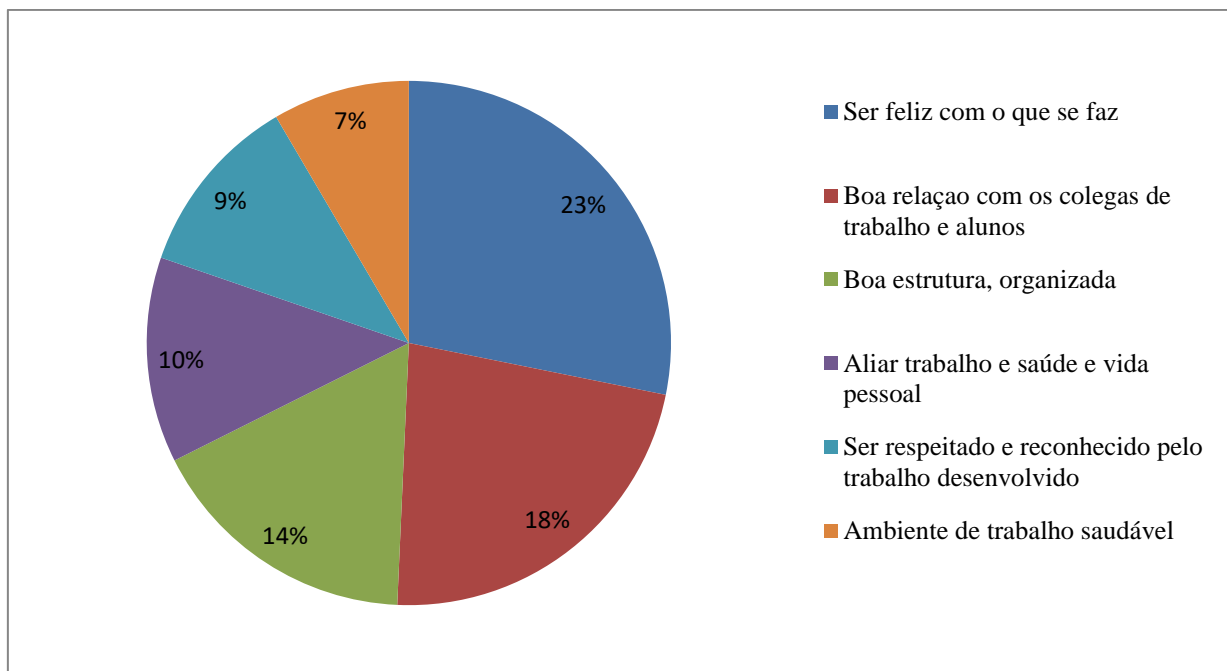
A tabela a seguir apresenta outros aspectos abordados pelos docentes em relação a mal-estar no trabalho e a quantidade de vezes que foram mencionados:

TABELA 25 – MAL-ESTAR NO TRABALHO - DOCENTES	
Outros Aspectos	Quant.
Falta de vagas no estacionamento	4
Lecionar em turmas que se comportam mal e desinteressadas	4
Relações interpessoais frias e impessoais	4
Carga horária extensa de aulas, e afazeres fora da sala de aulas	4
Comunicação falha	3
Rotina estressante	3
Salas lotadas	3
Intriga/Fofoca/ Discórdia	3
Falta de política de incentivos, de modo que os que fazem mais sejam premiados	3
Excesso de competitividade entre os docentes	3
Alunos que faltam com respeito com os professores e a instituição	2
Assédio Moral	2
Desconhecimento da comunidade com relação ao IFMG	2

Participar de comissões com as quais não se identifica	2
Distância entre residência e trabalho	2
Indiferença de alguns em relação em IFMG	2
Falta de isonomia (tratamento diferenciado)	2
Dar aulas nos primeiros horários da manhã	2

Os docentes, ao serem questionados sobre o que consideram ser Qualidade de Vida no Trabalho, responderam que consiste em ser feliz em relação ao seu trabalho (23%), ter bom relacionamento com colegas de trabalho e/ou alunos (18%), poder trabalhar em um espaço bem estruturado e/ou organizado (14%). Consideram também que é conseguir conciliar vida profissional e pessoal de modo saudável (10%), ser respeitado e ter reconhecimento pelo trabalho desenvolvido (9%) e estar em um ambiente de trabalho saudável (7%).

Gráfico 32 – Qualidade de vida no trabalho - Docentes



A tabela a seguir apresenta outros aspectos abordados pelos docentes em relação ao que consideram ser Qualidade de Vida no Trabalho e a quantidade de pessoas que os mencionaram:

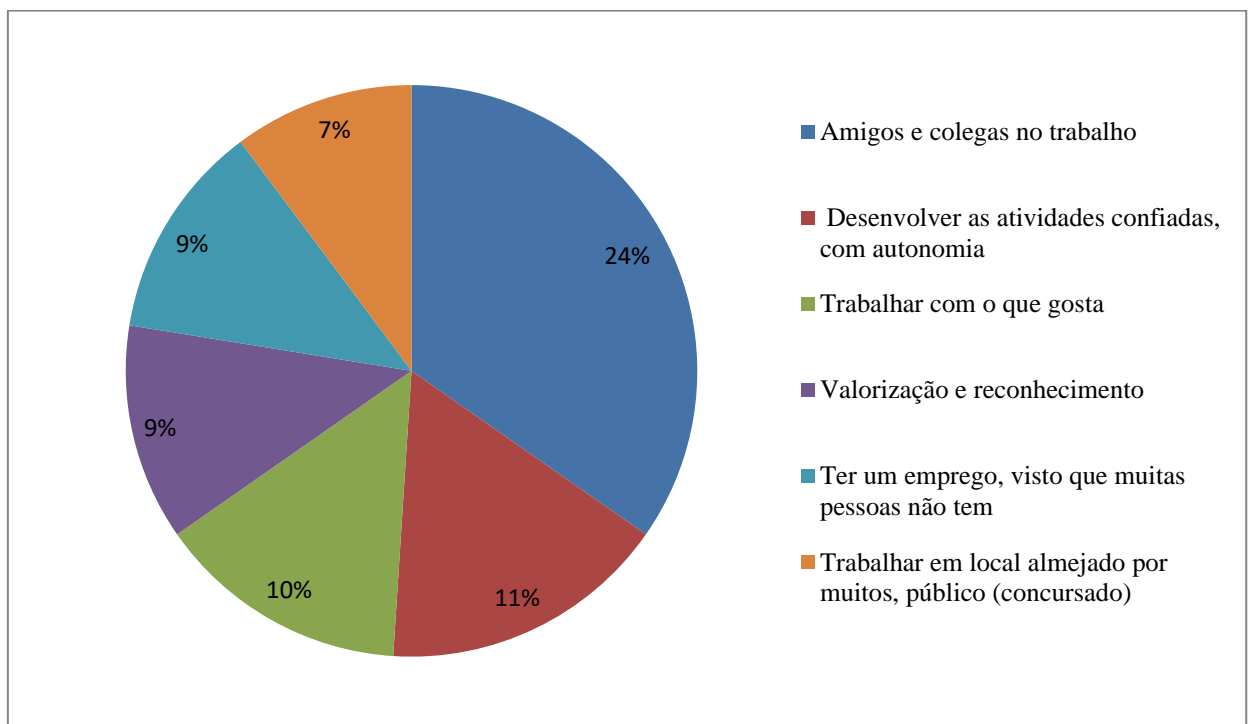
TABELA 26 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - DOCENTES	
Outros Aspectos	Quant.
Dever cumprido	4
Não responderam	3
Carga horária que não sobrecarregue	2
Regras iguais para todos (isonomia)	2

Desempenhar suas funções com reponsabilidade e autonomia	2
Autonomia para desenvolver o trabalho	1
Construção de parcerias interessantes	1
Colegas bem-humorados e proativos	1
Os setores trabalhando para o bem dos servidores e comunidade	1

TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Os técnicos-administrativos, por sua vez, relataram que, entre as principais causas de bem-estar no ambiente de trabalho, consideram as amizades e bom relacionamento com os colegas (24%), a autonomia que possuem para o desenvolvimento de suas atividades (11%), trabalhar com o que gosta (10%) e ter seu trabalho valorizado e ser reconhecido (9%). Também citaram o fato de estar empregado (9%) e ter sido aprovado em concurso público (7%), que é algo ansiado por muitas pessoas.

Gráfico 33 – Bem-estar no trabalho - TAES

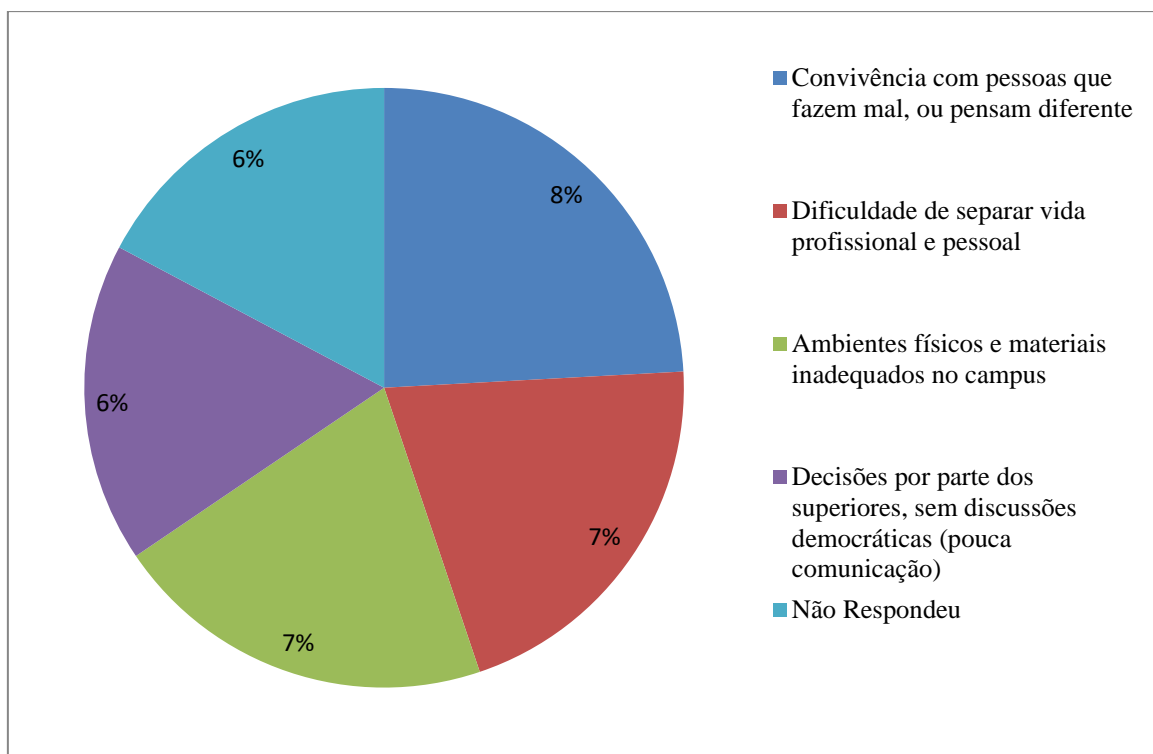


A tabela a seguir apresenta outros aspectos abordados pelos servidores técnico-administrativos em relação a bem-estar no trabalho e a quantidade de vezes que foram mencionados:

TABELA 27 – BEM-ESTAR NO TRABALHO - TAES

Outros Aspectos	Quant.
Não responderam	5
Trabalhar com educação, formação de pessoas e ter o retorno positivo delas	4
Flexibilização da jornada de trabalho	3
Possibilidade de estudar mais	2
Trabalhar em um local limpo e conservado	1
Ambiente tranquilo de trabalho	1
Chegar ao final do expediente	1
Trabalhar na área de formação	1
A troca de experiência profissional	1
Trabalhar na cidade natal e/ou perto de casa	1
Remuneração	1

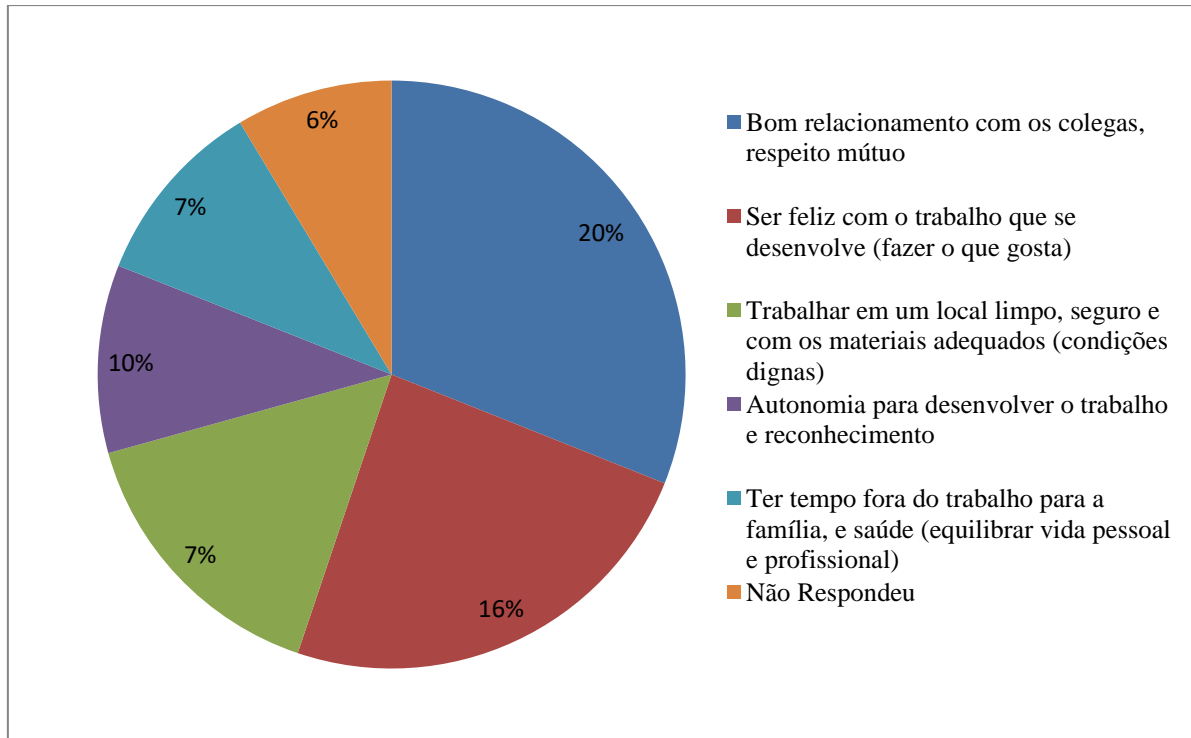
Os técnico-administrativos acreditam que mal-estar no trabalho está relacionado às dificuldades de relacionamento interpessoal (8%) e à dificuldade de conduzir separadamente a vida pessoal e a profissional (7%). Mencionaram também as inadequações do espaço e dos materiais de trabalho (7%) e a existência de pouca comunicação entre gestão e servidores, sobretudo em relação às tomadas de decisões (6%). 6% dos técnico-administrativos não responderam a esta questão.

Gráfico 34 – Mal-estar no trabalho - TAES

A tabela a seguir apresenta outros aspectos abordados pelos servidores técnico-administrativos em relação a mal-estar no trabalho e a quantidade de vezes que foram mencionados:

TABELA 28 – MAL-ESTAR NO TRABALHO - TAES	
Outros Aspectos	Quant.
Saber que alguns colegas têm mais regalias, falta de isonomia no tratamento	4
Deslocamento (casa-trabalho)	4
Falta de valorização pelos resultados do trabalho desenvolvido	4
Segregação de técnicos e professores (tratamento diferenciado)	4
Falta integração entre os colegas	3
Alta demanda de trabalho para pouco pessoal	3
Falta de organização dos processos de trabalho	3
Não tem mal-estar no momento	3
Saber que alguns servidores não desenvolvem suas atividades e prejudicam os demais	3
Chefias despreparadas que veem os problemas e não resolvem	3
Carga Horária extensa	3
Desrespeito entre os colegas	2
Desmotivação	2
Falta de política de produtividade, promoções por mérito	2
Excesso de burocracia do Estado	2
Ansiedade e estresse	2
Caráter muito científico e pouco humanizado do Campus	2
Centralização do conhecimento	1
O público do IFMG não respeita os horários de atendimento	1
Intromissão de alguns colegas no trabalho do outro, sem conhecimento para isto	1
Falta de estacionamento no campus	1
Falta de posicionamento político dos alunos	1
Assédio moral	1
Perseguição	1
Os alunos não terem seus interesses considerados relevantes	1

Ao serem questionados sobre o que consideram ser Qualidade de Vida no Trabalho, os técnico-administrativos citaram o bom relacionamento com os colegas e o respeito mútuo (20%), o fato de trabalharem com o que gosta e gera felicidade (16%), o fato de trabalhar em um local com condições adequadas de limpeza e segurança e com materiais apropriados (10%) e a autonomia no desenvolvimento do trabalho, bem como reconhecimento (7%). 7% dos servidores declararam que Qualidade de Vida no Trabalho tem a ver com o equilíbrio ente vida pessoal e profissional e ter tempo para dedicar a cuidar da saúde e da família e 6% não responderam.

Gráfico 35 – Qualidade de vida no trabalho - TAES

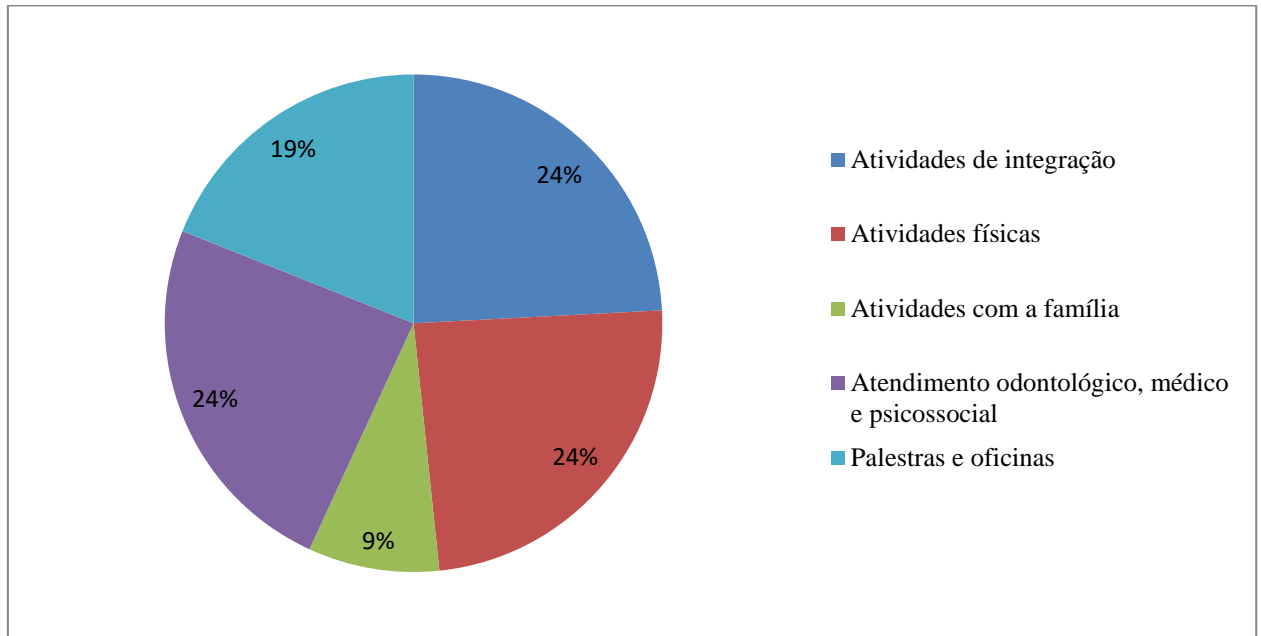
A tabela a seguir apresenta outros aspectos abordados pelos técnico-administrativos em relação ao que consideram ser Qualidade de Vida no Trabalho e a quantidade de pessoas que os mencionaram:

TABELA 29 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - TAES	
Outros Aspectos	Quant.
Satisfação profissional (sensação de dever cumprido)	5
Exercer as atividades de trabalho com saúde física e mental	3
Simple ações: como momentos de reflexão e conversas	3
Liberdade de expor minhas ideias, sem julgamento	3
Jornada de 30 horas	2
Ter canais efetivos de comunicação	2
Não sofrer pressões e perseguições no ambiente de trabalho	2
Ter participação nas tomadas de decisões	2
Tratamento igual para todos os servidores	2
Poder crescer profissionalmente, continuar estudando	2
Cada setor se preocupar exclusivamente do seu trabalho	2
Menos intrigas (fofocas)	2
Contribuir para a formação de bons profissionais	2

Buscou-se levantar entre os servidores quais as atividades prioritárias para compor o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG Campus Formiga. Atividades de integração (24%), atividades físicas (24%) e a oferta de atendimento odontológico, médico e

psicossocial (24%) foram as atividades mais mencionadas entre os servidores. 19% dos servidores sugeriram a oferta de palestras e oficinas e 9% mencionaram atividades envolvendo a família.

Gráfico 36 – Atividades



A tabela abaixo especifica as atividades mencionadas conforme as categorias de Técnico-administrativos e docentes.

TABELA 30 – ATIVIDADES		
Atividades	Técnicos	Docentes
Atividades de integração	20	31
Atividades físicas	27	24
Atividades com a família	7	11
Atendimento odontológico, médico e psicossocial	25	26
Palestras e oficinas	20	20

Disponibilizou-se um espaço para os servidores sugerirem outras atividades para o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que estão descritas na tabela abaixo, juntamente com a quantidade de servidores que mencionaram.

TABELA 31 – ATIVIDADES SUGERIDAS	
Atividades	Quant.
Ginástica laboral	8
Atividades artísticas e culturais	3
Espaço de convivência, descanso e lazer	2

Palestras motivacionais sobre relacionamento interpessoal, conflitos, ética	2
Palestras sobre valorização do servidor e de liderança	1
Exames periódicos	1
Atividades de relaxamento	1
Adequação do ambiente de trabalho	1

6 CONCLUSÃO

A comissão responsável por este trabalho optou, primeiramente, por realizar um mapeamento das condições da qualidade de vida no trabalho no âmbito do IFMG – Campus Formiga a partir da percepção dos próprios servidores. Neste sentido, buscou-se encontrar elementos e subsídios para propor, junto à gestão do Campus, um plano de ação coerente com as reais necessidades das pessoas que trabalham na instituição.

Ressalta-se a grande adesão à pesquisa realizada, com um percentual de participação que ultrapassou 95% dos servidores. Acredita-se que os resultados se aproximem da realidade experimentada no cotidiano dos servidores, tanto no que diz respeito aos aspectos do trabalho quanto à qualidade de vida de um modo geral. Portanto, é importante dar publicidade e visibilidade ao produto final desse mapeamento, de modo a oferecer *feedback* aos participantes e conscientizá-los da importância da participação efetiva nas ações promovidas.

Pretende-se, em parceria com a gestão do Campus, construir um plano de ação que seja baseado nos resultados, anseios e necessidades apresentados pelos respondentes, promovendo a constante sensibilização dos envolvidos para a importância da participação de todos.

Há muito que caminhar a fim de se oferecer melhores condições de trabalho aos servidores que passam grande parte dos seus dias no espaço profissional. Um ambiente produtivo, tranquilo e que favoreça o bem estar de todos é uma construção diária e coletiva, que só pode ser de fato instaurado por meio de espaços que privilegiem o diálogo, a participação democrática e a valorização das pessoas que trabalham.

Comissão de Qualidade de Vida
Portaria nº 62 de 29 de agosto de 2016

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério Público Federal. **Assédio moral, assédio sexual e discriminação** : saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. – Brasília: MPF, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.